

Andrzej Marian Świątkowski

prof. dr hab., Uniwersytet Ignatianum w Krakowie

orcid.org/0000-0003-1753-7819

andrzej.swiatkowski@ignatianum.edu.pl

Religia lub inne przekonania – kryterium antydyskryminacyjnym w prawie Unii Europejskiej*

I. Wprowadzenie

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) wydany w dniu 13.11.2022 roku w sprawie C-344/20, *L.F. przeciwko S.C.R.L.*¹ ma bardzo istotne znaczenie dla zachowania ciągłości jednolitego orzecznictwa unijnego organu wymiaru sprawiedliwości w sprawach dotyczących przepisów dyrektywy Rady 2000/78 z dnia 27.11.2000 roku, ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy². W sentencji wydanego wyroku TSUE orzekł, że przepis wymieniony w art. 1 dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że wymienione w nim pojęcia prawne „religia lub przekonania” stanowią jedną i tę samą przyczynę

* Niniejszy tekst stanowi przedruk rozdziału 9 *Religia lub inne przekonania – kryterium antydyskryminacyjnym w prawie Unii Europejskiej* z książki: Andrzej Marian Świątkowski, *Religia w orzecznictwie europejskich trybunałów sprawiedliwości*, Wydawnictwo Naukowe Akademii Ignatianum w Krakowie, Kraków 2023, s. 161–176. Przedruk publikowany jest w czasopiśmie „Studia Prawnicze. Rozprawy i Materiały” dzięki uprzejmości Wydawnictwa Naukowego Uniwersytetu Ignatianum w Krakowie.

¹ ECLI:EU:C:2022:774.

² Dz.U. 2000, L 303, s. 16.

dyskryminacji w stosunkach pracy i zatrudnienia. Obejmuje ona zarówno przekonania religijne, jak i światopoglądowe oraz duchowe. Wymieniony przepis tej dyrektywy nie daje podstawy prawnej do wykładni państwom członkowskim UE możliwości uznawania krajowych przepisów odnoszących się do przekonań religijnych i światopoglądowych za dwie odrębne przyczyny dyskryminacji. Przeważnie nie można uważać tych norm prawnych za bardziej korzystne od minimalnych standardów ochrony kryteriów antydyskryminacyjnych wymienionych w art. 1 omawianej dyrektywy³. Tym samym nie mogą do nich mieć zastosowania „minimalne wymagania” wymienione przez unijnego prawodawcę w art. 8 ust. 1–2 dyrektywy 2000/78. Ponadto TSUE orzekł, że wyrażenia religia lub przekonania sformułowane przez pracodawców w regulaminach pracy przedsiębiorstw, zabraniające osobom zatrudnionym manifestowania w jakikolwiek sposób, w szczególności za pomocą wypowiedzi, ubioru albo innych form, swoich przekonań religijnych, światopoglądowych albo politycznych, nie mogą być uznane w świetle przepisów omawianej dyrektywy i dotychczasowego orzecznictwa TSUE za przypadki dyskryminacji bezpośredniej ze względu na religię albo przekonania osób nienoszących w miejscu pracy wszelkich widocznych symboli religijnych, światopoglądowych albo politycznych⁴.

Odmienne zapatrywania w sprawie prawnej ochrony przed dyskryminacją miały przeciwne strony sporu prowadzonego na podstawie ustawy o zwalczaniu niektórych form dyskryminacji⁵ toczącego się przed sądem belgijskim⁶ w ramach prawnych „ogólnej ustawy antydyskryminacyjnej” wprowadzonej do krajowego systemu prawa w celu transpozycji dyrektywy 2000/78. Pewnym zaskoczeniem w niektórych sytuacjach było stanowisko Laili Mediny, Rzeczniczki Generalnej TSUE, w zasadzie zmierzające w kierunku późniejszych rozstrzygnięć TSUE, lecz jednocześnie stanowczo domagające się wprowadzenia do systemu antydyskryminacyjnego prawa unijnego nowej, odmiennej od dotychczasowej, wykładni przepisów omawianej dyrektywy. Nowa interpretacja zmierza – jak utrzymuje

³ Religia lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientacja seksualna.

⁴ Wyrok TSUE z 13.11.2022 r., w sprawie *S.C.R.L.*, pkt 63.

⁵ *Moniteur belge* z 30.05.2007 r., s. 29016.

⁶ Tribunal du travail Francophone de Bruxelles.

RG – w kierunku korzystniejszej dla dyskryminowanych potrzeby autonomicznej wykładni aktualnie obowiązujących, ramowych przepisów ochronnych, sformułowanych w ogólnych antydyskryminacyjnych przepisach dyrektywy 2000/78.

W kolejnych częściach niniejszego opracowania przedstawiam stanowisko stron sporu, zapatrywania sądu odsyłającego występującego z pytaniami prejudycjalnymi, uzasadnienie materialno-prawnych i proceduralnych rozstrzygnięć TSUE. Zapatrywania RG TSUE zostały przedstawione we fragmentach uzasadniających powody wydanych rozstrzygnięć albo w końcowej części w przypadku braku możliwości porównania stanowisk wyrażonych w wyroku TSUE z oficjalną opinią prawną sporządzoną i przedstawioną w tym procesie przez RG TSUE.

II. Istota sporu, stanowisko stron, sądu odsyłającego i pytania prejudycjalne

1. Powódka, będąca muzułmanką, a zatem z powodów religijnych kobietą nierozstającą się z chustą islamską, ubiegała się u pracodawcy, w S.C.R.L., o odbycie nieodpłatnego, sześciotygodniowego stażu zawodowego. Warunkiem odbycia tego stażu było przestrzeganie zgodnej z prawem zakładowym polityki neutralności. Jednym z przepisów powszechnej zasady tej polityki było stosowanie się przez wszystkie osoby obecne na terenie zakładu pracy do „(...) niewyrażania w jakikolwiek sposób, poprzez wypowiedzi, ubiór lub w innej formie, własnych przekonań religijnych, światopoglądowych lub politycznych, bez względu na ich charakter”. Z tej przyczyny powódka z góry uprzedziła przedsiębiorcę o niemożności, z powodów religijnych od niej niezależnych, stosowania się do powyższej zasady neutralności postępowania. W następnym miesiącu złożyła ponowny wniosek o odbycie wymienionego wcześniej stażu, wyrażając zgodę na zastąpienie wymienionej w regulaminie zakładowym chusty islamskiej na jakiegokolwiek inne nakrycie głowy. Została powiadomiona przez potencjalnego przedsiębiorcę o powszechnym zakazie noszenia przez zatrudnionych jakiegokolwiek nakrycia głowy, czyli czapki, kapelusza albo chusty. Złożyła skargę niezależnemu organowi publicznemu do spraw zwalczania

przejawów dyskryminacji oraz wniosła do belgijskiego sądu pracy powództwo o zaniechanie wobec niej naruszeń prawa, obowiązującego w państwie członkowskim Unii Europejskiej. Wskazywała sądowi belgijskiemu swoje wyznanie religijne jako wyłączną przyczynę odmowy przyjęcia jej na staż zawodowy.

2. Strona pozwana – przedsiębiorstwo S.C.R.L., do którego zwróciła się powódka L.F., wniosła o oddalenie powództwa. Powołała się na wyrok TSUE wydany 14.03.2017 roku w sprawie *G4S Secure Solutions*, C-157/15⁷. Zgodnie ze wskazanym orzeczeniem, regulamin pracy nie może być uznany za przejaw dyskryminacji bezpośredniej, albowiem w identyczny sposób nakazuje traktowanie w miejscu pracy wszystkich zatrudnionych. W ramach tak zwanego „kodu dresowego” (*dress code*) zobowiązuje wszystkich zatrudnionych do noszenia w miejscu pracy neutralnego stroju. Wymieniony kod wyklucza możliwość noszenia przez wymienione osoby jakichkolwiek symboli religijnych, światopoglądowych albo politycznych.

3. Sąd odsyłający w Brukseli, do którego sprawę wniosła powódka, uznał, że wykładnia pojęcia prawnego „dyskryminacja bezpośrednia”, zdefiniowana w art. 2 ust. 2 litera a) dyrektywy 2000/78 w celu wyznaczenia ogólnych ram do walki z dyskryminacją ze względu na religię i przekonania oraz inne kryteria antydyskryminacyjne wymienione w art. 1 tej dyrektywy, budzi poważne wątpliwości. Zdaniem tego sądu, porównywalność sytuacji osób dyskryminowanych i niedyskryminowanych leży w gestii sądów krajowych. Ponadto dodał, że w sprawie *G4S Secure Solutions* C-157/15 TSUE przyjął tezę o stosowaniu wewnętrznej regulacji dotyczącej zakazu noszenia w miejscu pracy widocznych symboli religijnych, światopoglądowych i politycznych w sposób ogólny i bez rozróżnienia, albowiem zastosowanie tej reguły zachowania może być odmienne od jej stosowania wobec innego pracownika. Treść sentencji wyroku wydanego w wymienionej wyżej sprawie oraz nieznanie okoliczności tej konkretnej sprawy mogą być odmienne od tych, jakie miały miejsce w sprawie C-344/20 w przypadku powódki L.F. Sąd pracy w Brukseli zmierzał do ustalenia, czy sąd krajowy orzekający w tego typu sprawie jest całkowicie pozbawiony szansy konkretnej oceny

⁷ EU:C:2017:203.

sytuacji podczas badania – dyskryminacyjnego albo nie – charakteru wewnętrznej regulacji prywatnego przedsiębiorstwa, w jakim dla pracowników wprowadzony został i obowiązuje zakaz noszenia w miejscu pracy widocznych symboli religijnych, światopoglądowych lub politycznych. Sąd odsyłający rozważał, czy w wyrokach wydanych dotychczas przez TSUE, w wymienionej wcześniej sprawie *G4S Secure Solutions C-157/15* oraz innej sprawie *Boungaoui i ADDH, C-188/15*⁸, zamierzeniem TSUE było ukształtowanie jedynego chronionego kryterium antydyskryminacyjnego obejmującego przekonania religijne, światopoglądowe i polityczne. Sąd ten badał też, czy w rozumieniu osób i podmiotów stosujących przepis art. 1 i inne normy prawne dyrektywy 2000/78 można uważać, iż mają one do czynienia z dwoma różnymi i tym samym niejednakowymi przejawami kryterium antydyskryminującego. Sąd odsyłający jest skłonny uznać, że poprzez umieszczenie religii na tym samym poziomie jak innych, niereligijnych przekonań, w istotny sposób ograniczone zostało pole manewru przy poszukiwaniu „osoby referencyjnej” zdolnej do przeprowadzenia obiektywnej oceny sytuacji w celu ustalenia, czy miał miejsce przypadek dyskryminacji bezpośredniej. Zdaniem tego sądu zastosowanie wewnętrznej regulacji wobec osoby zatrudnionej powołującej się na przekonania religijne nie można byłoby porównać z sytuacją innego pracownika, niemającego przekonań religijnych, ale inne, na przykład polityczne. Miał ten sąd także dalsze wątpliwości: czy normy prawne gwarantujące trzem różnym osobom zatrudnionym równe traktowanie w stosunkach zatrudnienia i pracy, korzystającym z trzech odmiennych kryteriów wyznaczonych przez religię, światopogląd oraz politykę mogą być uznane za zgodne z art. 8 analizowanej dyrektywy 2000/78 W końcu sąd odsyłający do TSUE pytanie prejudycjalnie ustalał, czy różnica w traktowaniu przekonań religijnych i innych, niereligijnych, może być traktowana jako przejaw dyskryminacji bezpośredniej w stosunkach pracy i zatrudnienia⁹.

4. Pytania prejudycjalne

Sąd odsyłający zwrócił się do TSUE z trzema następującymi pytaniami prejudycjalnymi w sprawie *S.C.R.L.* Czy:

⁸ EU: C:2017:204.

⁹ Wyrok TSUE w sprawie C-344/20, pkt. 22–23.

- 1) przekonania religijne, światopoglądowe i polityczne są dwoma aspektami tego samego chronionego kryterium, czy też stanowią odrębne kryteria chronione przed dyskryminacją?
- 2) stwierdzenie, że religia i przekonania są dwoma aspektami tego samego prawnie chronionego kryterium może obniżyć na podstawie art. 8 dyrektywy 2000/78 poziom ochrony przed dyskryminacją?
- 3) regulamin pracy przedsiębiorstwa zabraniający osobom zatrudnionym wyrażania przekonań religijnych, światopoglądowych lub politycznych bez względu na ich charakter stanowi bezpośrednią dyskryminację pracowników, chcących korzystać z prawnie chronionych wymienionych w art. 1 dyrektywy 2000/78 kryteriów antydyskryminacyjnych¹⁰.

III. Uzasadnienie wyroku TSUE

1. Wprowadzenie

TSUE zmienił kolejność wywodów uzasadnienia wydanego wyroku, ponieważ pytania pierwsze i drugie dotyczą formalnie wykładni przepisu art. 1 dyrektywy 2000/78, jednakże odnoszą się do dwóch różnych kwestii prawnych. Pytanie pierwsze dotyczy wykładni pojęć użytych przez unijnego prawodawcę, określającego prawne kryteria antydyskryminacji chroniącej osoby spełniające legalne kryteria różnicowania – przez pracodawców i przedsiębiorców – pracowników i innych osób zatrudnionych przed niezgodną z prawem unijnym dyskryminacją, stosowaną z jednej i tej samej przyczyny. Natomiast pytanie trzecie odnosi się do regulacji prawnej zakazującej osobom pracującym w miejscu pracy lub zatrudnienia eksponowania wszelkich widocznych symboli religijnych, światopoglądowych i politycznych. Pytanie drugie zadane TSUE przez sąd odsyłający ma na celu ustalenie bardziej korzystnej ochrony prawnej przed dyskryminacją stosowaną ze względu na kryteria wymienione w art. 1 dyrektywy 2000/78, na jaką zezwala przepis art. 8 tej dyrektywy.

¹⁰ Powyższe pytanie zostało rozłożone na sześć pytań bardziej szczegółowych, z których wszystkie wystarczająco dokładnie odzwierciedlają główny aspekt sprawy – noszenie w miejscu pracy wszelkich widocznych symboli.

2. Jeden czy dwa odrębne aspekty tego samego kryterium chronionego przed dyskryminacją?

Jest to problem prawny, różniący zapatrywania zaprezentowane w sprawie C-344/20 przez dwa różne organy unijnego wymiaru sprawiedliwości, TSUE i jego Rzeczniczkę Generalną. W tej części przedstawiam stanowisko TSUE, akcentującego jednolity dotychczas kierunek wykładni przepisów dyrektywy 2000/78. Jest on oparty na przepisach prawa pierwotnego: art. 19 TFUE oraz art. 21 Karty praw podstawowych) UE oraz wcześniejszych orzeczeniach wydanych 15.07. 2021 r. w sprawach *WABE eV* i *MH Müller Handel*, C-804/18 i C-341/19¹¹. Na tej podstawie art. 1 dyrektywy 2000/78 wymienia z tego samego tytułu religię i przekonania, podobnie jak art. 19 TFUE, zgodnie z którym prawodawca Unii może podjąć środki niezbędne w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu, w szczególności, na „religię lub przekonania” oraz art. 21 Karty, który wśród różnych powodów dyskryminacji, jakie przytacza, wymienia „religię lub przekonania”. Tym samym dla celów stosowania dyrektywy 2000/78 terminy „religia” i „przekonania” należy rozumieć jako dwie strony tej samej i jedynej przyczyny dyskryminacji. Jak wynika z art. 21 Karty, powód dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania należy odróżnić od powodu dotyczącego „poglądów politycznych lub wszelkich innych poglądów”. Obejmuje on zatem zarówno przekonania religijne, jak i przekonania ideologiczne lub duchowe. W identyczny sposób TSUE potraktował drugi aspekt pierwszego pytania. W ślad za orzeczeniem wydanym w sprawach *WABE eV* i *MH Müller Handel*, C-804/18 i C-341/19 orzekł, że „(...) terminy religia i przekonania należy rozumieć jako dwie strony tego samego i jedyne go powodu dyskryminacji”¹². Odstąpił od powielania istotnych fragmentów uzasadnienia wydanego wyroku przy ocenie pojęcia „bez względu na ich charakter”.

W pierwszym pytaniu prejudycjalnym sąd odsyłający rozważał, czy nazewnictwo wykorzystane przez prawodawcę unijnego w konstrukcji prawnej zaprezentowanej w art. 1 dyrektywy 2000/78 dotyczy wyłącznie religii, czy też może być rozciągnięte na wszystkie

¹¹ EU:C:2021:594, pkt 47.

¹² Tamże.

wymienione już wcześniej przekonania. W art. 1 bowiem wyraźnie zaznaczono, nie wymieniając przy tym, jakie przekonania prawodawca unijny miał na uwadze, dlaczego w pytaniu prejudycjalnym zasugerowano, że w sformułowaniu „(...) i inne bez względu na ich charakter” mogą się mieścić inne kryteria wymienione przez sąd odsyłający, takie jak na przykład wymieniona w belgijskiej ustawie o zwalczaniu niektórych form dyskryminacji, gdzie wymienione są organizacje krajowych związków zawodowych. „Ochrona przed dyskryminacją zagwarantowana w dyrektywie 2000/78 obejmuje wyłącznie przyczyny wyczerpująco wymienione w art. 1 tej dyrektywy, z takim skutkiem, że dyrektywa ta nie obejmuje przekonań politycznych związanych z przynależnością do związków zawodowych, przekonań artystycznych, sportowych, estetycznych czy innych. Ochrona tych przekonań w państwach członkowskich nie jest zatem regulowana przepisami tej dyrektywy”¹³. Według TSUE, orzekającego w omawianej sprawie, zwrot „bez względu na charakter” religii lub przekonań obejmuje wyłącznie przyczyny wyczerpująco określone i wymienione w art. 1 dyrektywy 2000/78. Nie można zatem, jak przekonuje TSUE w uzasadnieniu analizowanego wyroku, uważać, że powyższe, ogólnikowe, sformułowanie ma skutek uniemożliwiający odniesienie go do przekonań politycznych, związkowych, artystycznych, sportowych, estetycznych i innych¹⁴. Ochrona takich przekonań nie jest więc objęta przepisami przedstawionej dyrektywy.

3. Zakres prawny zakazu eksponowania dużych czy wszelkich symboli religijnych?

We wcześniejszych orzeczeniach TSUE dotyczących prawa antydyskryminacyjnego ustalana była reguła, wedle której wewnętrzna regulacja – w przepisach zakładowych – zakazu noszenia w miejscu pracy wszelkich widocznych symboli przekonań nie tylko religijnych, lecz także światopoglądowych i politycznych, nie jest uznawana za dyskryminację bezpośrednią ze względu na religię lub przekonania wówczas, gdy dotyczy wszelkich – bez

¹³ Tamże, pkt 28.

¹⁴ Wyrok TSUE w sprawie *S.C.R.L.*, C-344/20, pkt 28.

rozróżnienia – przejawów takich przekonań i traktuje w ten sposób wszystkich pracowników i innych zatrudnionych w danym zakładzie pracy. Narzucenie obowiązku adresowanego do zatrudnionych i pracowników dotyczącego noszenia w miejscu pracy neutralnego ubioru stanowiło pozytywną wskazówkę rozstrzygnięcia bezzasadności ewentualnych zarzutów o dyskryminację i brak przestrzegania powszechnych, bezwzględnie obowiązujących i jednakowych standardów ustanowionych przez przedsiębiorców. W orzeczeniach wydanych w sprawach *WABE eV* i *MH Müller*, C-804/18 i C-341/19 TSUE wyraźnie zaznaczył, że każda osoba może wyznawać religię, mieć przekonania religijne, światopoglądowe i polityczne wówczas, gdy jest anonimowa. Tego typu rozwiązanie problemu dyskryminacji ze względu na kryteria wymienione w przepisach obowiązującego prawa unijnego i krajowego jest zgodne z prawem, ponieważ nie wprowadza do stosunków pracy i zatrudnienia odmiennego traktowania¹⁵. Rozstrzygnięcie delikatnego i drażliwego problemu społecznego jest uzasadnione nie tylko powołanymi w niniejszym opracowaniu przepisami Unii Europejskiej, ale również normami Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności¹⁶. Art. 9 tej konwencji gwarantuje wszystkim obywatelom państw europejskich prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania. Powyższe uprawnienie jest uznawane za jeden z fundamentów demokratycznego społeczeństwa i centralne dobro ateistów, agnostyków, sceptyków i innych, obojętnych osób¹⁷. Wewnętrzne uregulowanie zakazu dyskryminacji może być uznane za przypadek nierównego traktowania pośrednio oparty na religii lub przekonaniach, gdyż – jak stanowi art. 2 ust. 2 litera b) dyrektywy 2008/78 – norma prawna, kryterium albo pozornie neutralna praktyka mogą doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji nie tylko osób związanych z daną religią albo przekonaniem, ale również innych, wymienionych w art. 1 tej

¹⁵ *WABE eV* i *MH Müller*, dz. cyt., pkt 52.

¹⁶ Sporządzona w Rzymie 4.11.1950 r., Dz.U. z 1993 r., nr 6, poz. 284.

¹⁷ Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 15.02.2001 r. w sprawie *Dahlab przeciwko Szwajcarii*, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398. Zgodnie z art. 52 ust. 3 KPP przepisy tej konwencji mają identyczny zakres i znaczenie jak przepisy prawa unijnego.

dyrektywy¹⁸. Wyłącznie obiektywnie uzasadnione, właściwe i konieczne, stosowane w zgodnym z prawem celu nierówne traktowanie nie stanowi przejawu dyskryminacji, gdy środki wykorzystane dla osiągnięcia zaplanowanego celu są również stosowne i potrzebne. Celem zasługującym na ochronę antydyskryminacyjną może być stosowana przez przedsiębiorców polityka neutralności. Jest ona bowiem postrzegana i rozumiana przez klientów przedsiębiorcy jako wyraz jego swobody. To z kolei zaś jest uznane przez art. 16 KPP za postępowanie prawnie chronione¹⁹. Należy zaznaczyć, że obiektywny charakter neutralności może zostać pozytywnie zidentyfikowany wyłącznie w przypadku zaistnienia rzeczywistej konieczności występującej po stronie przedsiębiorcy²⁰. Według uzasadnienia wyroku TSUE C-344/20 „Powyższa wykładnia jest poddyktowana 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”²¹. Na takich, niemal całkowicie opartych na wydanych przez inne składy TSUE wcześniejszych orzeczeniach, a nie zaś stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy, której stan również nie jest najbogatszy, została oparta odpowiedź na trzecie pytanie. Brzmi ona następująco: „(...) postanowienie regulaminu pracy przedsiębiorstwa zakazujące pracownikom wyrażania (...) przekonań religijnych, światopoglądowych lub politycznych, bez względu na ich charakter, nie jest przejawem – w rozumieniu dyrektywy 2000/78– bezpośredniej dyskryminacji «ze względu na religię lub przekonania», o ile (...) jest stosowane w sposób ogólny i bez rozróżnienia”²².

¹⁸ Wyrok TSUE w sprawie *G4S Secure Solutions*, C-157/15, pkt 34.

¹⁹ Wyrok TSUE w sprawie *WABE eV*, dz. cyt., pkt 63.

²⁰ Tamże, pkt 64.

²¹ Wyrok TSUE w sprawie *S.C.R.L.*, C-344/20, pkt 41.

²² Tamże, pkt 42.

IV. Stosowanie dla ochrony równego traktowania bardziej korzystnych krajowych przepisów antydyskryminacyjnych

Sąd odsyłający w pytaniu drugim zmierzał do ustalenia, czy kryteria wymienione w art. 1 dyrektywy 2000/78, stanowiące odrębne przyczyny dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania, mogą być uważane na podstawie art. 8 tej dyrektywy za bardziej korzystne od jej pozostałych przepisów? Udzielając odpowiedzi na powyższe pytanie TSUE w pierwszej kolejności wymienił przyczyny wyczerpująco wymienione w art. 1 dyrektywy 2000/78; przypomniał wykładnię pojęć „religia lub przekonania”, stanowiących jeden i ten sam powód dyskryminacji obejmującej przekonania religijne, światopoglądowe albo duchowe. Nigdy zaś polityczne. Ustalił także zakres i treść zakresu uznania przyznanego przez dyrektywę państwom członkowskim UE. Podał przykłady norm konstytucyjnych chroniących wolność religii, jakie można uznać za bardziej korzystne od przepisów unijnych, w trakcie badania właściwego charakteru odmiennego traktowania ze względu na religię. Zwrócił uwagę, że dyrektywa 2000/78 z natury rzeczy ustanawia i reguluje wyłącznie ogólne ramy równego traktowania spraw zatrudnienia i pracowniczych, takie na przykład jak harmonizację uprawnień i interesów stron stosunków pracy i zatrudnienia. Tym samym prawodawca unijny zezwala partnerom społecznym na korzystanie z pewnego zakresu uznania „w związku z różnorodnością ich podejść do miejsca religii lub przekonań ich ustroju”²³. Z perspektywy interesów Unii, zakres uznania przyznany państwom członkowskim UE powinien być poddany kontroli unijnych organów wymiaru sprawiedliwości, zobowiązanych i zarazem uprawnionych do oceny, czy środki podejmowane na poziomie państw członkowskich są uzasadnione i proporcjonalnie wykorzystywane. Oznacza to, że prawodawca unijny samodzielnie nie dokonał konwersji wolności myśli, przekonań i religii z celami zasługującymi na ochronę prawną albo nierówne traktowanie. Pozostawił zatem transformację uprawnień, obowiązków w sferach wolności i przedsiębiorczości krajowym organom państw członkowskich. Przekazał zadanie przeprowadzenia

²³ Tamże, pkt 48.

takiego pogodzenia interesów stronom stosunku pracy lub zatrudnienia, państwowym członkowskim i ich sądom²⁴. Oznacza to, że przy badaniu koniecznego charakteru prawnego zakazu dyskryminacji ocena stosunków nawiązanych przez zainteresowane strony została umiejscowiona przez państwa członkowskie w gestii krajowych sądów.

Z powyższych ustaleń TSUE wyprowadza w sprawie *S.C.R.L., C-340/20* następujący wniosek o ochronie przed dyskryminacją z powodu przekonań religijnych: art. 8 ust. 1 dyrektywy 2000/78 nie zabrania sądowi krajowemu przyznania w konkretnej sprawie większego znaczenia interesom związanym z religią lub przekonaniami, a nie interesom wynikającym w szczególności z wolności prowadzenia działalności gospodarczej. Warunkiem *sine qua non* preferencyjnego potraktowania interesów religii jest podstawa prawna sformułowana przez system prawny państwa członkowskiego UE w krajowych przepisach antydyskryminacyjnych. Przepis art. 8 ust. 1 omawianej dyrektywy unijnej zezwala bowiem państwom członkowskim UE, w celu ochrony zasady równego traktowania, na przyjęcie lub nadal utrzymanie przepisów bardziej korzystnych od tych, które zostały sformułowane w niniejszej dyrektywie. W takiej sytuacji art. 8 ust. 1 tej dyrektywy wyjątkowo pozwala na nierówne potraktowanie przedsiębiorców korzystających ze swobody gospodarczej, ponieważ ochrona religii i sumienia wywołuje skutki prawne na etapie oceny tego, czy zastosowana przez pracodawcę dyskryminacja pośrednia jest lub może być uznana przez sąd krajowy za uzasadnioną. *De lege lata* jest to możliwe tylko wówczas, gdy religia i przekonania nie zostaną uznane przez orzecznictwo TSUE za dwie różne kryteria dyskryminacji. Dotychczas judykatura TSUE wskazana w kazusach wymienionych w tej publikacji nie uznała i nie zaakceptowała takiej możliwości. Uzyskała taką szansę w interpretacji zaprezentowanej w opinii prawnej przedstawionej przez Rzecznickę Generalną TSUE w sprawie C-340/20. Prawodawca unijny i unijne organy wymiaru sprawiedliwości zadbały o to, aby państwa członkowskie nie zostały wyposażone w na tyle szeroki zakres uznania, który pozwoliłby im podważyć treść, kontekst, cel i powody

²⁴ Wyrok z dnia 17 grudnia 2020 r., *Centraal Israëlitisch Consistorie van België i in.*, C-336/19, EU:C:2020:1031, pkt 47.

oraz – co moim zdaniem jest najważniejsze – skuteczność ochrony ogólnych warunków ramowych równego traktowania osób zatrudnionych i pracowników w stosunkach pracy. W uzasadnieniu wyroku wydanego w sprawie C-340/20 wymienione zostały powody uniemożliwiające interpretację pojęć „przekonania religijne i światopoglądowe” postrzeganych jako odrębne przyczyny dyskryminacji. Dyskryminacja dotyczy wszystkich pracowników w jednakowy sposób. „Dokonanie podziału tej przyczyny w zależności od celu realizowanego przez daną regulację skutkowałoby podzieleniem ogółu osób zawodowo aktywnych, pracowników i zatrudnionych, na mniejsze grupy, co naruszyłoby ogólne ramy równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy ustanowione w dyrektywie 2000/78”²⁵. W opinii Rzeczniczki Generalnej TSUE starano się wykazać, że zacytowanej wyżej wykładni nie podważa argumentacja, wedle której wymieniony podział prowadzi do obniżenia stopnia ochrony przed dyskryminacją ze względu na religię. Sądy krajowe mogą nadal interpretować przepisy krajowego prawa antydyskryminacyjnego w taki sposób, „(...) aby w ramach wyważania rozbieżnych interesów między pracownikiem a jego pracodawcą przekonania światopoglądowe i duchowe korzystały z tego samego poziomu ochrony przed dyskryminacją co przekonania religijne”²⁶. Jeśli chodzi o ewentualne, potencjalne obniżenie poziomu ochrony przed dyskryminacją powodowane jednym, wspólnym kryterium obejmującym przekonania religijne i światopoglądowe, w uzasadnieniu omawianego wyroku podkreślono, że powyższe zdarzenie mógłby dotyczyć wyłącznie bezpośredniej, a więc niestosowanej na większą skalę, dyskryminacji²⁷. Poza tym jedno kryterium obejmujące religię ani nie uniemożliwia, ani nie ogranicza dokonywania porównań między pracownikami mającymi określone i ustalone przekonania, a także inne oraz różne przekonania religijne²⁸. W wyroku wydanym w sprawie *WABE eV* orzeczono między innymi, że w celu ustalenia występowania dyskryminacji ze względu na religię można dokonywać porównania w grupie osób niewyznających określonej

²⁵ Wyrok TSUE w sprawie *S.C.R.L.*, C-344/20, pkt. 54–55.

²⁶ Tamże, pkt 56.

²⁷ Tamże, pkt 58.

²⁸ Tamże, pkt 59.

religii bądź niemających określonych przekonań²⁹. Celem dyrektywy 2000/78 w kontekście zatrudnienia i pracy jest w pierwszym rzędzie walka z dyskryminacją, która powinna być zakazana w całej Unii, ponieważ zatrudnienie i praca są podstawowymi elementami mającymi zapewnić równe szanse dla wszystkich jej obywateli w szerokim zakresie. Religia i inne pozostałe kryteria antydyskryminacyjne wymienione w art. 1 dyrektywy 2000/78 w szerokim zakresie przyczyniają się do rozwoju życia gospodarczego, kulturalnego i społecznego Unii Europejskiej.

V. Kontrowersyjna, autonomiczna koncepcja ochrony religii

W opinii prawnej przedstawionej TSUE w sprawie C-344/20³⁰ Laila Medina, Rzeczniczka Generalna TSUE, posługująca się hermetycznym językiem, nie zajęła wyraźnego stanowiska w sprawach regulowanych przepisami art. 1 i art. 2 ust. 2 dyrektywy 2000/78, lecz skupiła się niemal wyłącznie na art. 8 tej dyrektywy. Z jednej strony – jej zdaniem – przepis ten zezwala państwom członkowskim UE na wdrożenie tej dyrektywy w taki sposób, aby religia i przekonania religijne podlegały ochronie jako autonomiczne podstawy dyskryminacji. Z drugiej strony natomiast przepis ten stoi na przeszkodzie interpretacji tej samej normy odnoszącej się do przekonań religijnych lub światopoglądowych w krajowym wykazie podstaw dyskryminacji. Uczyniła to świadomie, o czym świadczy rozbieżność wykazu pytań prejudycjalnych zamieszczonych w jej opinii oraz w wyroku TSUE *S.C.R.L.*, C-344/20, przedstawionych przez sąd odsyłający. Poważną część jej wywodów zajmuje krytyka wyroków innych, wcześniejszych orzeczeń TSUE, w szczególności wydanych w sprawach *WABE eV* i *G4S Secure Solutions*. Być może miała rację, ponieważ w uzasadnieniu prezentowanego w tym opracowaniu wyroku TSUE w sprawie *S.C.R.L.*, C-340/20, główną podstawę argumentacji stanowiły fakty i argumenty zamieszczone w tych poprzednich wyrokach. Wkład RG TSUE w niniejszy wyrok oparty jest na niezdefiniowanych pojęciach, takich na przykład jak „auto-

²⁹ *WABE eV*, dz. cyt., pkt 50.

³⁰ Opinia Rzecznik Generalnej Laili Mediny z 28.04.2022 r., ECLI:EU:C:328.

nomiczny powód dyskryminacji”³¹, „filozofia, na jakiej zasadza się zakaz dyskryminacji ze względu na religię i przekonania religijne”³². To zapewne sprawiło, iż nie została wymieniona w uzasadnieniu opiniowanego przez nią wyroku. Rzeczniczka Generalna pod tymi wymienionymi przykładowo ekstraordynaryjnymi tytułami nie zajmuje się w przejrzysty sposób analizą dyrektywy 2000/78 i skutkami prawnymi jej stosowania. Pisze o jednej „dwuczłonowej” unijnej normie prawnej – art. 8, którą w konkluzji opinii ocenia pozytywnie, ponieważ „autonomiczna podstawa dyskryminacji” zezwala na wdrożenie tej dyrektywy do systemów prawnych państw członkowskich. Z drugiej natomiast strony, uważa ten przepis za przeszkodę interpretacji „wykazu podstaw dyskryminacji” i nazywa go „koncepcją szczególnych niedogodności”³³. Jej wykładnia wymienionego wyżej „autonomicznego” przepisu wydaje się nieuzasadniona. Krytykując wyłącznie proceduralne podejście TSUE w sprawie *WABE eV*, Rzeczniczka Generalna zarzuca wyrokowi wydanemu w tej sprawie, że postąpiono w nim podobnie jak TSUE orzekający w sprawie *Melloni*³⁴. Postawiony zarzut nie jest zgodny z pełną prawdą. W uzasadnieniu wyroku w sprawie *S.C.R.L.*, C-344/20 udowodniono³⁵, że w sprawie *WABE eV* wyraźnie stwierdzono, że „dyrektywa 2000/78 pozwala na uwzględnienie kontekstu każdego państwa członkowskiego i przyznanie każdemu z nich zakresu uznania w ramach koniecznego pogodzenia poszczególnych praw i interesów w celu zapewnienia odpowiedniej równowagi między tymi prawami i interesami”. Na tej podstawie TSUE w wyroku C-344/20 mógł orzec, iż „(...) przepisy krajowe chroniące wolność myśli, przekonań i religii jako wartość, do której współczesne społeczeństwa demokratyczne

³¹ Tamże, pkt. 52 i nast.

³² Tamże, pkt. 57 i nast.

³³ Tamże, pkt 65.

³⁴ Wyrok TSUE z 26.02.2013, *Melloni*, C-399/11, EU:C:2013:107, pkt 60. W tej sprawie powołany został art. 53 KPP, który potwierdza, że gdy akt prawa Unii wymaga przyjęcia krajowych aktów stosowania, organy i sądy krajowe są uprawnione do stosowania krajowych standardów ochrony praw podstawowych, o ile zastosowanie owych standardów nie podważa poziomu ochrony wynikającego z KPP stosownie do wykładni Trybunału, ani pierwszeństwa, jednolitości i skuteczności prawa Unii.

³⁵ Wyrok TSUE, C-344/20, pkt 30 *in fine*.

przywiązują od wielu lat coraz większe znaczenie, można brać pod uwagę jako przepisy bardziej korzystne dla ochrony zasady równego traktowania w rozumieniu art. 8 ust. 1 dyrektywy 2000/78 w ramach badania tego, co stanowi odmienne traktowanie ze względu na religię lub przekonania. Uprawnienie przewidziane w art. 8 ust. 1 dyrektywy 2000/78 obejmuje zatem na przykład przepisy krajowe, które uzależniają uzasadnienie odmiennego traktowania pośrednio ze względu na religię lub przekonania od wyższych wymogów, niż czyni to art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2000/78³⁶.

Norma powołana w wyroku *Melloni* (art. 53 KPP) potwierdza materialnoprawny aspekt relacji między przepisami pierwotnego prawa Unii a krajowymi normami systemów praw państw członkowskich UE. Wymieniony przepis nie jest jednak normą prawną jednolicie interpretowaną³⁷. Z tego powodu do końca nie wiadomo, czy normy dyrektyw, takich na przykład jak art. 8 dyrektywy 2000/78, ograniczają korzyści wynikające z wprowadzenia do krajowych systemów praw państw członkowskich UE w sprawach dotyczących maksymalnie wysokiego, a więc w chwili obecnej poziomu *de facto* nieograniczonego, prawem Unii oraz, czy z racji pierwszeństwa przepisów unijnych nad przepisami prawa krajowego powinny się ograniczać do wymagań minimalnych uregulowanych przepisami prawa unijnego.

VI. Konkluzja

Kształtowana przez najwyższej klasy urzędniczkę unijnego wymiaru sprawiedliwości opinia prawna na temat modyfikacji orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej nie odniosła zamierzonego skutku. Miał on polegać na zastąpieniu dotychczasowego, starszego orzecznictwa nowymi pomysłami, których wartość i swoista oryginalność została zaprezentowana w opinii Rzeczniczki

³⁶ Wyrok w sprawach *WABE eV*, pkt 88.

³⁷ Aktualny przypadek RP potwierdza rozbieżność wykładni praw i obowiązków regulowanych przez władze państwowe w kraju członkowskim UE a normami prawnymi obowiązującymi w Unii Europejskiej.

Generalnej TSUE. W odpowiedzi na postawione pytania prejudycjalne orzekający w sprawie *S.C.R.L.* TSUE wydał następujący wyrok:

- 1) Artykuł 1 dyrektywy Rady 2000/78 z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że wyrażenia „religia lub przekonania”, którymi ten artykuł się posługuje, stanowią jedną i tę samą przyczynę dyskryminacji, obejmującą zarówno przekonania religijne, jak i przekonania światopoglądowe czy duchowe.
- 2) Artykuł 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że postanowienie regulaminu pracy przedsiębiorstwa zakazujące pracownikom wyrażania poprzez wypowiedzi, ubiór lub w inny sposób swoich przekonań religijnych, światopoglądowych lub politycznych, bez względu na ich charakter, nie stanowi względem pracowników, którzy pragną korzystać z wolności religii i sumienia poprzez widoczne noszenie symbolu lub stroju wynikającego z nakazów religijnych, przejawu bezpośredniej dyskryminacji „ze względu na religię lub przekonania w rozumieniu tej dyrektywy, o ile owo postanowienie jest stosowane w sposób ogólny i bez rozróżnienia.
- 3) Artykuł 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie temu, by przepisy krajowe mające na celu transpozycję tej dyrektywy do prawa krajowego, interpretowane w ten sposób, że przekonania religijne i światopoglądowe stanowią dwie odrębne przyczyny dyskryminacji, można było traktować jako „przepisy bardziej korzystne w celu ochrony zasady równego traktowania od przepisów ustanowionych w [tej dyrektywie]” w rozumieniu jej art. 8 ust. 1.

