

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Arbeitsgericht Hamburg (Niemcy)  
w dniu 20 grudnia 2018 r. — IX/WABE e.V.**

**(Sprawa C-804/18)**

(2019/C 182/05)

*Język postępowania: niemiecki*

**Sąd odsyłający**

Arbeitsgericht Hamburg

**Strony w postępowaniu głównym**

Strona skarżąca: IX

Strona pozwana: WABE e.V.

**Pytania prejudycjalne**

- 1) Czy jednostronna instrukcja pracodawcy zakazująca noszenia jakichkolwiek widocznych oznak przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych stawia w niekorzystnej sytuacji w rozumieniu art. 2 ust. 1 i art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy<sup>(1)</sup>, bezpośrednio ze względu na ich religię, pracowników, którzy na podstawie religijnych wymogów zakrycia pewnych części przestrzegają określonych zasad dotyczących ubioru?
- 2) Czy jednostronna instrukcja pracodawcy zakazująca noszenia jakichkolwiek widocznych oznak przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych stawia w niekorzystnej sytuacji pośrednio ze względu na religię lub płeć w rozumieniu art. 2 ust. 1 i art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78/WE pracownicę, która z uwagi na swoją wyznawaną wiarę muzułmańską nosi chustę na głowie?

W szczególności:

- a) Czy na podstawie dyrektywy 2000/78/WE można uzasadnić pośrednią dyskryminację ze względu na religię lub ze względu na płeć także subiektywną chęcią pracodawcy odnośnie do realizowania polityki neutralności politycznej, filozoficznej i religijnej, jeśli pracodawca w ten sposób pragnie spełnić subiektywną wolę swoich klientów i klientek?
- b) Czy dyrektywa 2000/78/WE lub podstawowe prawo do swobodnego prowadzenia działalności gospodarczej na podstawie art. 16 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej w świetle art. 8 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE stoją na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, zgodnie z którym w celu ochrony podstawowego prawa do wolności religii zakaz noszenia odzieży o charakterze religijnym może być uzasadniony nie z uwagi na abstrakcyjną podatność na zagrożenie neutralności pracodawcy, lecz jedynie z powodu konkretnie grożącej niekorzystnej sytuacji gospodarczej dla pracodawcy lub zainteresowanej osoby trzeciej?

---

<sup>(1)</sup> Dz.U. 2000 L 303, s. 16.