

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Helsingin hallinto-oikeus (Finlandia) w dniu 23 lipca 2020 r. – A SCPI**

**(Sprawa C-342/20)**

(2020/C 339/07)

*Język postępowania: fiński*

**Sąd odsyłający**

Helsingin hallinto-oikeus

**Strony w postępowaniu głównym**

*Strona skarżąca:* A SCPI

*Druga strona postępowania:* Veronsaajien oikeudenvalvontayksikkö

**Pytanie prejudycjalne**

Czy art. 49, 63 i 65 TFUE należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie krajowym przepisom prawnym, na mocy których wyłącznie utworzone w formie kontraktowej zagraniczne otwarte fundusze inwestycyjne mogą być traktowane tak samo jak zwolnione z podatku od dochodu fińskie fundusze inwestycyjne, wskutek czego zagraniczne fundusze inwestycyjne, które pod względem swojej formy nie są utworzone w formie kontraktowej, podlegają w Finlandii podatkowi pobieranemu u źródła, mimo że między ich sytuacją a sytuacją fińskich funduszy inwestycyjnych nie występują żadne znaczące obiektywne różnice?

---

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez tribunal du travail francophone de Bruxelles (Belgia) w dniu 27 lipca 2020 r. – L.F. / S.C.R.L.**

**(Sprawa C-344/20)**

(2020/C 339/08)

*Język postępowania: francuski*

**Sąd odsyłający**

Tribunal du travail francophone de Bruxelles

**Strony w postępowaniu głównym**

*Strona powodowa:* L.F.

*Strona pozwana:* S.C.R.L.

**Pytania prejudycjalne**

- 1) Czy art. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy<sup>(1)</sup> należy interpretować w ten sposób, że religia i przekonania są dwoma aspektami tego samego chronionego kryterium, czy też przeciwnie, w ten sposób, że religia i przekonania tworzą odrębne kryteria, a mianowicie z jednej strony kryterium religii, w tym związane z nią przekonania, a z drugiej strony kryterium przekonań, bez względu na ich charakter?
- 2) W przypadku, gdyby art. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należało interpretować w ten sposób, że religia i przekonania są dwoma aspektami tego samego kryterium chronionego, czy okoliczność ta stoi na przeszkodzie temu, aby na podstawie art. 8 tej dyrektywy, w celu zapobieżenia obniżeniu poziomu ochrony przed dyskryminacją, sąd krajowy nadal interpretował przepis prawa krajowego, takiego jak przepis art. 4 ust. 4 ustawy z dnia 10 maja 2007 r. o zwalczaniu określonych form dyskryminacji, w ten sposób, iż przekonania religijne, światopoglądowe i polityczne stanowią odrębne kryteria chronione?

- 3) Czy art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy można interpretować w ten sposób, że znajdujące się w regulaminie pracy przedsiębiorstwa postanowienie zakazujące pracownikom „*wyrażania w jakikolwiek sposób, poprzez wypowiedzi, ubiór lub w inny sposób, swoich przekonań religijnych, światopoglądowych lub politycznych, bez względu na ich charakter*”, stanowi bezpośrednią dyskryminację, jeżeli w wyniku konkretnego zastosowania tego postanowienia wewnętrznego:
- a) pracownica, która pragnie korzystać z wolności religii poprzez widoczne noszenie symbolu (łączonego z daną religią), w niniejszym przypadku chusty na głowę, jest traktowana w sposób mniej korzystny niż inny pracownik, który nie wyznaje żadnej religii, nie posiada żadnych przekonań światopoglądowych oraz nie manifestuje żadnej przynależności politycznej i z tego względu nie ma potrzeby noszenia jakiegokolwiek symbolu politycznego, światopoglądowego lub religijnego?
  - b) pracownica, która pragnie korzystać z wolności religii poprzez widoczne noszenie symbolu (łączonego z daną religią), w niniejszym przypadku chusty na głowę, jest traktowana w sposób mniej korzystny niż inny pracownik posiadający określone przekonania światopoglądowe lub polityczne, ale u którego potrzeba publicznego manifestowania przez noszenie symbolu (łączonego z nimi) jest mniejsza lub wręcz nieistniejąca?
  - c) pracownica, która pragnie korzystać z wolności religii poprzez widoczne noszenie symbolu (łączonego z daną religią), w niniejszym przypadku chusty na głowę, jest traktowana w sposób mniej korzystny niż inny pracownik, wyznający inną religię, albo nawet tę samą, ale u którego potrzeba publicznego manifestowania przez noszenie symbolu (łączonego z daną religią) jest mniejsza lub nieistniejąca?
  - d) wychodząc z założenia, że przekonanie nie musi mieć charakteru religijnego, światopoglądowego lub politycznego, lecz może mieć inny charakter (artystyczny, estetyczny, sportowy, muzyczny, itp.), pracownica, która pragnie korzystać z wolności religii poprzez widoczne noszenie symbolu (łączonego z daną religią), w niniejszym przypadku chusty na głowę, jest traktowana w sposób mniej korzystny niż inny pracownik posiadający inne przekonania niż przekonania religijne, światopoglądowe lub polityczne, i który manifestuje je za pomocą ubioru?
  - e) wychodząc z założenia, że negatywny aspekt swobody wyrażania swoich przekonań religijnych oznacza również, iż jednostka nie może być zobowiązana do ujawnienia swojej przynależności lub przekonań religijnych, pracownica, która pragnie korzystać z wolności religii poprzez noszenie chusty na głowę, która to sama w sobie nie jest jednoznacznym symbolem tej religii z uwagi na to, że inna pracownica mogłaby nosić ją ze względów estetycznych, kulturalnych lub nawet ze względów zdrowotnych i która niekoniecznie różni się od zwykłej bandany, jest traktowana w sposób mniej korzystny niż inny pracownik, manifestujący swoje przekonania religijne, światopoglądowe lub polityczne w wypowiedziach, ponieważ w przypadku pracownicy noszącej chustę na głowę prowadzi to do jeszcze głębszego naruszenia wolności religii na podstawie art. 9 ust. 1 EPKC, biorąc pod uwagę, że jeśli podejść do tego bez uprzedzeń, charakter religijny chusty na głowę nie jest oczywisty i najczęściej ujawnia się tylko wtedy, gdy nosząca ją osoba jest zmuszona do przedstawienia swojej motywacji pracodawcy?
  - f) pracownica, która pragnie korzystać z wolności religii poprzez widoczne noszenie symbolu (łączonego z daną religią), w niniejszym przypadku chusty na głowę, jest traktowana w sposób mniej korzystny niż inny pracownik mający takie same przekonania, który zdecydował się na ich uzewnętrznienie poprzez noszenie brody (przy czym zachowanie takie nie jest wyraźnie zakazane przez postanowienie wewnętrzne, w przeciwieństwie do wyrażania przekonań za pomocą ubrania)?

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

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Administratīvā rajona tiesa (Łotwa) w dniu 28 lipca 2020 r. – SIA Zinātnes parks / Finanšu ministrija**

**(Sprawa C-347/20)**

(2020/C 339/09)

Język postępowania: łotewski

**Sąd odsyłający**

Administratīvā rajona tiesa