

- 2) Vzhledem k tomu, že společný postoj Rady 2001/931/SZBP ze dne 27. prosince 2001 o uplatnění zvláštních opatření k boji proti terorismu a nařízení č. 2580/2001 nebrání tomu, aby činnosti ozbrojených sil během ozbrojeného konfliktu ve smyslu mezinárodního humanitárního práva představovaly „teroristické činy“ ve smyslu těchto unijních aktů, skutečností, že činnosti subjektu „Tygři osvobození tamilského Ílamu (LTTE)“ mohou představovat takové činnosti, není dotčena platnost prováděcího nařízení č. 610/2010, jakož i unijních aktů předcházejících tomuto prováděcímu nařízení, které se týkají zápisu uvedeného v bodě 1 tohoto výroku.

(<sup>1</sup>) Úř. věst. C 194, 24.6.2016.

**Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 14. března 2017 (žádost o rozhodnutí o předběžné otázce Hof van Cassatie – Belgie) – Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. G4S Secure Solutions NV**

(Věc C-157/15) (<sup>1</sup>)

**„Řízení o předběžné otázce — Sociální politika — Směrnice 2000/78/ES — Rovné zacházení — Diskriminace na základě náboženského vyznání či víry — Vnitřní nařízení podniku, kterým se pracovníkům zakazuje nosit na pracovišti viditelné politické, filozofické nebo náboženské symboly — Přímá diskriminace — Neexistence — Nepřímá diskriminace — Zákaz daný pracovníci nosit muslimský šátek“**

(2017/C 151/03)

Jednací jazyk: nizozemština

#### **Předkládající soud**

Hof van Cassatie

#### **Účastníci původního řízení**

Účastníci řízení podávající kasační opravný prostředek (navrhovatelé): Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

Žalovaná: G4S Secure Solutions NV

#### **Výrok**

Článek 2 odst. 2 písm. a) směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládán v tom smyslu, že zákaz nosit muslimský šátek, který vyplývá z interního pravidla soukromého podniku, jež zakazuje viditelné nošení všech politických, filozofických nebo náboženských symbolů na pracovišti, nepředstavuje přímou diskriminaci na základě náboženského vyznání nebo víry ve smyslu této směrnice.

Naproti tomu může takovéto interní pravidlo soukromého podniku představovat nepřímou diskriminaci ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78, jestliže se prokáže, že zdánlivě neutrální povinnost, kterou stanoví, ve skutečnosti vede ke zvláštnímu znevýhodnění příslušníků určitého náboženského vyznání či víry, pokud není objektivně odůvodněna legitimním cílem, jako je sledování politiky politické, filozofické a náboženské neutrality zaměstnavatelem v jeho vztazích se zákazníky, a pokud prostředky k dosažení tohoto cíle nejsou přiměřené a nezbytné, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.

(<sup>1</sup>) Úř. věst. C 205, 22.6.2015.