



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

14. března 2017*

„Řízení o předběžné otázce — Sociální politika — Směrnice 2000/78/ES — Rovné zacházení — Diskriminace na základě náboženského vyznání či víry — Podstatný a určující profesní požadavek — Pojem — Přání zákazníka, aby služby nebyly zajišťovány zaměstnankyní nosící muslimský šátek“

Ve věci C-188/15,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Cour de cassation (Kasační soud, Francie) ze dne 9. dubna 2015, došlým Soudnímu dvoru dne 24. dubna 2015, v řízení

Asma Bougnaoui,

Association de défense des droits de l'homme (ADDH)

proti

Micropole SA, dříve Micropole Univers SA,

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení K. Lenaerts, předseda, A. Tizzano, místopředseda, R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, L. Bay Larsen, M. Berger, M. Vilaras a E. Regan, předsedové senátů, A. Rosas, A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits, F. Biltgen (zpravodaj), K. Jürimäe a C. Lycourgos, soudci,

generální advokátka: E. Sharpston,

vedoucí soudní kanceláře: V. Tourrès, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 15. března 2016,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za A. Bougnaoui a Association de défense des droits de l'homme (ADDH) C. Waquet, avocate,
- za Micropole SA par D. Célicem, avocat,
- za francouzskou vládu G. de Berguesem, D. Colasem a R. Coesmem, jako zmocněnci,
- za švédskou vládu A. Falk, C. Meyer-Seitz, U. Persson, N. Otte Widgren, E. Karlssonem a L. Swedenborgem, jako zmocněnci,

* Jednací jazyk: francouzština.

- za vládu Spojeného království S. Simmons, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s A. Batesem, barrister,
- za Evropskou komisi D. Martinem a M. Van Hoofem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 13. července 2016,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 4 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2000, L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi A. Bougnaoui a Association de défense des droits de l'homme (ADDH) na straně jedné a společností Micropole SA, dříve Micropole Univers SA (dále jen „Micropole“) na straně druhé a týkajícího se propuštění A. Bougnaoui žalovanou společností z důvodu, že A. Bougnaoui odmítala nenosit svůj muslimský šátek při výkonu práce u zákazníků této společnosti.

Právní rámec

Směrnice 2000/78

- 3 V bodech 1, 4 a 23 odůvodnění směrnice 2000/78 se uvádí:

„(1) V souladu s článkem 6 Smlouvy o Evropské unii je Evropská unie založena na zásadách svobody, demokracie, dodržování lidských práv a základních svobod a právního státu, zásadách, které jsou společné všem členským státům, a ctí základní práva zaručená Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod a ta, jež vyplývají z ústavních tradic společných členským státům, jako obecné zásady práva Společenství.

[...]

(4) Právo všech osob na rovnost před zákonem a ochrana před diskriminací představují všeobecné právo uznané Všeobecnou deklarací lidských práv, Úmluvou OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, pakty OSN o občanských a politických právech a o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod, jejímiž signatáři jsou všechny členské státy. Úmluva č. 111 Mezinárodní organizace práce (MOP) zakazuje diskriminaci v oblasti zaměstnání a povolání.

[...]

(23) Za velmi omezených okolností může být rozdíl v zacházení odůvodněný v případech, kdy vlastnost týkající se náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace představuje oprávněný a rozhodující [podstatný a určující] požadavek povolání, kdy cíl je legitimní a požadavek přiměřený. Takové okolnosti musí být zařazeny do informací předkládaných členskými státy Komisi.“

4 Článek 1 směrnice 2000/78 stanoví:

„Účelem této směrnice je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.“

5 Článek 2 odst. 1 a 2 uvedené směrnice stanoví:

„1. Pro účely této směrnice se ‚zásadou rovného zacházení‘ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1.

2. Pro účely odstavce 1 se

- a) ‚přímou diskriminací‘ rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1;
- b) ‚nepřímou diskriminací‘ rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba určitého náboženského vyznání nebo víry, určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace v porovnání s jinými osobami znevýhodněna, ledaže
 - i) takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné [...]

[...]“

6 Článek 3 odst. 1 téže směrnice stanoví:

„V rámci pravomocí svěřených Společenství se tato směrnice vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde o:

[...]

- c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování;

[...]“

7 Článek 4 odst. 1 směrnice 2000/78 stanoví:

„Bez ohledu na čl. 2 odst. 1 a 2 mohou členské státy stanovit, že rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících s jedním z důvodů uvedených v článku 1 nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy dotyčné pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený.“

Francouzské právo

- 8 Ustanovení směrnice 2000/78 byla do francouzského práva provedena mimo jiné články L. 1132-1 a L. 1133-1 code du travail (zákoník práce) ve znění loi n° 2008-496, du 27 mai 2008, portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (zákon č. 2008-496 ze dne 27. května 2008 o některých ustanoveních přijatých za účelem dosažení souladu s právem Společenství v oblasti boje proti diskriminaci) (JORF ze dne 28. května 2008, s. 8801).

9 Článek L. 1121-1 zákoníku práce stanoví:

„Nikdo nesmí omezovat osobní práva nebo individuální či kolektivní svobody jakýmkoli omezením, které není odůvodněno povahou úkolu, jenž má být splněn, a není přiměřené sledovanému cíli.“

10 Článek L. 1132-1 téhož zákoníku, ve znění rozhodném z hlediska skutkových okolností sporu v původním řízení, stanovil:

„Nikdo nesmí být vyloučen z přijímacího řízení nebo přístupu k pracovní praxi nebo školení v podniku, žádný zaměstnanec nesmí být potrestán, propuštěn nebo podroben diskriminačnímu zacházení, ať už přímo nebo nepřímo, ve smyslu článku 1 zákona č. 2008-496 ze dne 27. května 2008 o některých ustanoveních přijatých za účelem dosažení souladu s právem Společenství v oblasti boje proti diskriminaci, zejména pokud jde o odměňování ve smyslu článku L. 3221-3, motivační programy či programy zaměstnaneckých podílů, školení, rekvalifikaci, obsazování pracovních míst, systémy osvědčení, kvalifikace či kariérního postupu, převedení na jinou práci, nebo obnovení pracovní smlouvy, z důvodu jejich původu, pohlaví, zvyklostí, sexuální orientace, věku [...], politických názorů, činnosti v odborové organizaci nebo radě zaměstnanců, náboženského vyznání, fyzického vzhledu, příjmení nebo zdravotního stavu či postižení.“

11 Článek L. 1133-1 téhož zákoníku zní:

„Článek L. 1132-1 nebrání rozdílu v zacházení z důvodu podstatného a určujícího profesního požadavku, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený.“

12 Článek L. 1321-3 zákoníku práce, ve znění rozhodném z hlediska skutkových okolností sporu v původním řízení, stanovil:

„Pracovní řád nesmí obsahovat:

1. ustanovení, která jsou v rozporu s primárním nebo sekundárním právem nebo s požadavky stanovenými kolektivní smlouvou či ujednáním, pokud jde o pracovní postupy platné v daném podniku či provozovně;
2. ustanovení omezující osobní práva a individuální a kolektivní svobody, nejsou-li tato omezení odůvodněna povahou úkolu, jenž má být proveden, nebo přiměřená sledovanému cíli;
3. ustanovení zavádějící diskriminaci v zaměstnání či práci, pokud jde o zaměstnance, kteří mají stejné profesní schopnosti, a to z důvodu jejich původu, pohlaví, zvyklostí, sexuální orientace, věku [...], politických názorů, činnosti v odborové organizaci nebo radě zaměstnanců, náboženského vyznání, fyzického vzhledu, příjmení nebo zdravotního stavu či postižení.“

Spor v původním řízení a předběžná otázka

- 13 Ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, vyplývá, že A. Bougnaoui se v říjnu 2007 na studentském veletrhu, ještě před svým zaměstnáním u soukromé společnosti Micropole, setkala se zástupcem této společnosti, který jí sdělil, že nošení muslimského šátku by mohlo být problematické, kdyby byla v kontaktu se zákazníky této společnosti. Když se A. Bougnaoui dne 4. února 2008 dostavila do společnosti Micropole k absolvování stáže před ukončením studia, měla na sobě obyčejný šátek. Na pracoviště pak nosila muslimský šátek. Po ukončení této stáže ji společnost Micropole od 15. července 2008 zaměstnala na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou jako designovou inženýrku.

- 14 Dne 15. června 2009 byla A. Bougnaoui předvolána na pohovor ohledně případného budoucího propuštění a propuštěna byla dopisem ze dne 22. června 2009 tohoto znění:

„[...] V rámci svých povinností jste se podílela i na úkolech plněných pro naše zákazníky.

Požádali jsme Vás, abyste dne 15. května plnila své pracovní úkoly u našeho zákazníka [...] v jeho provozovně [...]. V návaznosti na uvedenou práci nám zákazník sdělil, že [muslimský] šátek, který skutečně nosíte každý den, uvedl některé z jeho zaměstnanců do rozpaků. Požádal rovněž o to, aby se ,to příště obešlo bez šátku‘.

Při Vašem náboru do naší společnosti i při Vašich pohovorech s Vaším provozním manažerem [...] a náborovou manažerkou [...] bylo nošení šátku s Vámi jasně probíráno. Sdělili jsme Vám, že plně respektujeme názorovou svobodu, jakož i náboženské přesvědčení každého zaměstnance, ale že jakmile budete v kontaktu s našimi zákazníky, ať už v prostorách naší společnosti či mimo ně, nebudete moci nosit [muslimský] šátek vždy. V zájmu rozvoje naší obchodní společnosti jsme totiž ve vztazích k zákazníkům nuceni zajistit zdrženlivost svých zaměstnanců při projevech jejich osobních názorů.

Při našem pohovoru konaném dne 17. června tohoto roku jsme Vám tuto zásadu nezbytné neutrality připomněli a požádali Vás, abyste ji ve vztahu k našim zákazníkům respektovala. Znovu jsme se Vás ptali, zda byste mohla akceptovat toto pracovní omezení a souhlasit s nenošením [muslimského] šátku, na což jste odpověděla záporně.

To podle nás představuje z výše uvedených příčin důvod pro vypovězení Vaší pracovní smlouvy. Vzhledem k tomu, že Váš postoj neumožňuje, abyste pokračovala v práci pro naši společnost, neboť z důvodu Vašeho jednání nemůžeme počítat s tím, že byste nadále plnila úkoly u našich zákazníků, nebudete moci během výpovědní lhůty pracovat. Vzhledem k tomu, že je neschopnost pracovat během výpovědní lhůty přičitatelná Vám, nebudete za tuto dobu dostávat mzdu.

Vzniklé situace litujeme, jelikož Vaše pracovní schopnosti a Váš potenciál v nás budily naději na trvalou spolupráci.“

- 15 Asma Bougnaoui považovala toto propuštění za diskriminační a dne 8. září 2009 podala ke conseil de prud'hommes de Paris (Pracovní soud v Paříži, Francie) žalobu. Uvedený soud uložil dne 4. května 2011 společnosti Micropole povinnost vyplatit náhradu mzdy za dobu výpovědní lhůty, neboť v propouštěcím dopise neupřesnil závažnost pochybení vytýkaného Asmě Bougnaoui, a ve zbývajících částech žalobu zamítl, neboť omezení svobody A. Bougnaoui nosit muslimský šátek bylo odůvodněné jejím kontaktem se zákazníky této společnosti a přiměřené vzhledem k cíli sledovanému společností Micropole, jímž je zachovávat svůj obraz v očích veřejnosti a nedotýkat se přesvědčení svých zákazníků.
- 16 Asma Bougnaoui, podporovaná sdružením ADDH, podala proti tomuto rozhodnutí odvolání ke cour d'appel de Paris (Odvolací soud v Paříži, Francie). Rozhodnutím ze dne 18. dubna 2013 uvedený soud potvrdil rozhodnutí conseil de prud'hommes de Paris (Pracovní soud v Paříži). Ve svém rozhodnutí mimo jiné uvedl, že propuštění A. Bougnaoui nebylo založeno na diskriminaci související s náboženským vyznáním zaměstnankyně, jelikož tato jej mohla v prostorách podniku nadále projevat, a že bylo odůvodněno legitimním omezením vycházejícím ze zájmů podniku v případech, kdy tato zaměstnankyně využívala svobodu projevat své náboženské vyznání mimo prostory daného podniku a kdy jeho zákazníci byli nuceni přihlížet tomuto projevu bez ohledu na jejich cítění, což představuje zásah do práv druhých.
- 17 Asma Bougnaoui a ADDH podaly proti rozhodnutí ze dne 18. dubna 2013 kasační opravný prostředek ke Cour de cassation (Kasační soud, Francie). Před uvedeným soudem namítly, že cour d'appel de Paris (Odvolací soud v Paříži) mimo jiné porušil články L. 1121-1, L. 1321-3 a L. 1132-1 zákoníku práce.

Omezení náboženské svobody musí být totiž odůvodněno povahou vykonávaných úkolů a v souladu s podstatným a určujícím profesním požadavkem, je-li jeho cíl legitimní a požadavek přiměřený. Nošení muslimského šátku zaměstnankyní soukromého podniku, která je v kontaktu se zákazníky, přitom nezasahuje do práv ani do přesvědčení druhých a rozpaky či citění zákazníků obchodní společnosti, údajně spojené s pouhým pohledem na symbol náboženské příslušnosti, nepředstavují relevantní ani legitimní nediskriminační kritérium, které by odůvodňovalo upřednostnění hospodářských nebo obchodních zájmů uvedené společnosti nad základní svobodou náboženského vyznání zaměstnance.

- 18 Sociálněprávní senát Cour de cassation (Kasační soud), jemuž byl kasační opravný prostředek žalobců v původním řízení přidělen k projednání, poukazuje na to, že Soudní dvůr v rozsudku ze dne 10. července 2008, Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397), rozhodl jen tolik, že skutečnost, že zaměstnavatel veřejně prohlásí, že nepřijme zaměstnance určitého etnického nebo rasového původu, představuje přímou diskriminaci při náboru do zaměstnání ve smyslu směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ (Úř. věst. 2000, L 180, s. 22; Zvl. vyd. 20/01, s. 23), ale nevyjádřil se k otázce, zda musí být čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78 vykládán v tom smyslu, že z povahy dotyčné pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že přání zákazníka zaměstnavatele, aby služby tohoto zaměstnavatele nebyly napříště zajišťovány určitým zaměstnancem, a to z jednoho z důvodů uvedených v poslední uvedené směrnici, představuje podstatný a určující profesní požadavek.
- 19 Za těchto podmínek se Cour de cassation (Kasační soud, Francie) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Musí být ustanovení čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78 vykládána v tom smyslu, že přání zákazníka poradenské společnosti v oblasti služeb informačních technologií, aby tyto služby uvedené společnosti nebyly napříště zajišťovány její zaměstnankyní (designovou inženýrkou) nosící muslimský šátek, představuje podstatný a určující profesní požadavek plynoucí z povahy dané pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu?“

K návrhu na znovuotevření ústní části řízení

- 20 Poté, co generální advokátka přednesla své stanovisko, podala společnost Micropole dne 18. listopadu 2016 návrh na znovuotevření ústní části řízení podle článku 83 jednacího řádu Soudního dvora.
- 21 Micropole na podporu svého návrhu uvedla, že Soudní dvůr se musí seznámit s jejími připomínkami po přednesení citovaného stanoviska a že zamýšlí předložit Soudnímu dvoru dodatečné informace.
- 22 V tomto ohledu je třeba připomenout, že Soudní dvůr může kdykoli po vyslechnutí generálního advokáta nařídit znovuotevření ústní části řízení v souladu s článkem 83 svého jednacího řádu, zejména pokud má za to, že věc není dostatečně objasněna nebo že má být rozhodnuta na základě argumentu, který nebyl mezi účastníky řízení nebo zúčastněnými uvedenými v článku 23 statutu Soudního dvora Evropské unie projednán.
- 23 Soudní dvůr má v projednávané věci po vyslechnutí generální advokátky za to, že disponuje všemi poznatky nezbytnými pro rozhodnutí o sporu, který mu byl předložen, a že projednávaná věc nemá být rozhodnuta na základě argumentu, který nebyl mezi účastníky řízení projednán.
- 24 V důsledku toho musí být návrh společnosti Micropole na znovuotevření ústní části řízení zamítnut.

K předběžné otázce

- 25 Podstatou předběžné otázky předkládajícího soudu je, zda musí být čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78 vykládán v tom smyslu, že vůle zaměstnavatele zohlednit přání zákazníka, aby služby tohoto zaměstnavatele nebyly napříště zajišťovány zaměstnankyní nosící muslimský šátek, představuje podstatný a určující profesní požadavek ve smyslu tohoto ustanovení.
- 26 Zprv je třeba připomenout, že účelem uvedené směrnice je, slovy jejího článku 1, stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.
- 27 V souvislosti s pojmem „náboženské vyznání“, uvedeným v článku 1 této směrnice, je třeba poukázat na to, že tato směrnice neobsahuje jeho definici.
- 28 Unijní normotvůrce nicméně v bodě 1 odůvodnění směrnice 2000/78 odkázal na základní práva zaručená Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod, podepsanou v Římě dne 4. listopadu 1950 (dále jen „EÚLP“), která v článku 9 stanoví, že každý má právo na svobodu myšlení, svědomí a náboženského vyznání, což zahrnuje mimo jiné svobodu projevat své náboženské vyznání nebo přesvědčení sám nebo společně s jinými, ať veřejně nebo soukromě, bohoslužbou, vyučováním, prováděním náboženských úkonů a zachováváním obřadů.
- 29 V témže bodě odůvodnění odkazuje unijní normotvůrce i na ústavní tradice společné členským státům coby obecné zásady unijního práva. Mezi práva pramenící z těchto společných tradic a stvrzená Listinou základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“) přitom náleží právo na svobodu svědomí a náboženského vyznání, zakotvené v čl. 10 odst. 1 Listiny. Podle tohoto ustanovení zahrnuje toto právo svobodu změnit své náboženské vyznání nebo přesvědčení, jakož i svobodu projevat své náboženské vyznání nebo přesvědčení sám nebo společně s jinými, ať veřejně nebo soukromě, bohoslužbou, vyučováním, prováděním úkonů a zachováváním obřadů. Jak plyne z vysvětlení k Listině základních práv (Úř. věst. 2007, C 303, s. 17), právo zaručené v jejím čl. 10 odst. 1 odpovídá právu zaručenému v článku 9 EÚLP a v souladu s čl. 52 odst. 3 Listiny má stejný smysl a rozsah.
- 30 Vzhledem k tomu, že v EÚLP a potažmo v Listině je pojem „náboženské vyznání“ chápán široce s tím, že pod tento pojem je zahrnuta svoboda osob projevat své náboženské vyznání, je třeba mít za to, že unijní normotvůrce zamýšlel postupovat stejným způsobem i při přijímání směrnice 2000/78, takže pojem „náboženské vyznání“ použitý v článku 1 této směrnice musí být vykládán tak, že zahrnuje jak *forum internum*, tedy vyznání jako takové, tak *forum externum*, tedy veřejné projevy tohoto vyznání.
- 31 Z druhého je třeba konstatovat, že z předkládacího rozhodnutí neplyne, zda otázka předkládajícího soudu vychází z konstatování rozdílu v zacházení přímo na základě náboženského vyznání či víry, nebo z konstatování rozdílu v zacházení nepřímo na základě uvedených kritérií.
- 32 Jestliže v této souvislosti bylo základem pro propuštění A. Bougnaoui – což musí ověřit uvedený soud – nedodržení tehdy platného vnitropodnikového pravidla zakazujícího nošení jakéhokoli viditelného symbolu politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení a kdyby se ukázalo, že toto zdánlivě neutrální pravidlo ve skutečnosti vede ke znevýhodnění příslušníků určitého náboženského vyznání nebo víry, jako je A. Bougnaoui, bylo by nutné učinit závěr, že dochází k rozdílu v zacházení nepřímo na základě náboženského vyznání nebo víry ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 (v tomto smyslu viz rozsudek z dnešního dne, G4S Secure Solutions, C-157/15, body 30 a 34).

- 33 Takový rozdíl v zacházení ovšem podle čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) této směrnice nepředstavuje nepřímou diskriminaci, jestliže je objektivně odůvodněn legitimním cílem, jako je uplatňování politiky neutrality ze strany společnosti Micropole vůči svým zákazníkům, a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné (v tomto smyslu viz rozsudek z dnešního dne, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, body 35 až 43).
- 34 Kdyby naopak základem pro propuštění A. Bougnaoui nebyla existence takového interního pravidla, jako je pravidlo zmíněné výše v bodě 32 tohoto rozsudku, je třeba se zabývat otázkou – již klade i předkládající soud – zda vůle zaměstnavatele zohlednit přání zákazníka, aby služby nebyly napříště zajišťovány takovou zaměstnankyní, jako je A. Bougnaoui, kterou tento zaměstnavatel přidělil k práci u daného zákazníka a která nosí muslimský šátek, představuje podstatný a určující profesní požadavek ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78.
- 35 V této souvislosti je třeba poukázat na to, že podle citovaného ustanovení mohou členské státy stanovit, že rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících s jedním z důvodů uvedených v článku 1 této směrnice nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy dotyčné pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený.
- 36 Stanovit, že rozdíl v zacházení na základě vlastnosti související s jedním z důvodů uvedených v článku 1 téže směrnice nepředstavuje diskriminaci, musí tedy případně členské státy. Tak tomu v projednávaném případě podle všeho je, a to na základě článku L. 1133-1 zákoníku práce, což ovšem musí ověřit předkládající soud.
- 37 V návaznosti na to je třeba připomenout, že Soudní dvůr opakovaně rozhodl, že z čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78 vyplývá, že podstatným a určujícím profesním požadavkem musí být nikoliv důvod, na němž je založeno rozdílné zacházení, nýbrž vlastnost související s tímto důvodem (viz rozsudky ze dne 12. ledna 2010, *Wolf*, C-229/08, EU:C:2010:3, bod 35; ze dne 13. září 2011, *Prigge a další*, C-447/09, EU:C:2011:573, bod 66; ze dne 13. listopadu 2014, *Vital Pérez*, C-416/13, EU:C:2014:2371, bod 36, jakož i ze dne 15. listopadu 2016, *Salaberria Sorondo*, C-258/15, EU:C:2016:873, bod 33).
- 38 Dále je třeba zdůraznit, že podle bodu 23 odůvodnění směrnice 2000/78 může určitá vlastnost související mimo jiné s náboženským vyznáním představovat podstatný a určující profesní požadavek jen za velmi omezených podmínek.
- 39 Zdůraznit je též třeba skutečnost, že podle samotného znění čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78 může dotčená vlastnost představovat takový požadavek jen tehdy, „pokud [to] z povahy dotyčné pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá“.
- 40 Z výše uvedeného plyne, že pojem „podstatný a určující profesní požadavek“ ve smyslu tohoto ustanovení označuje požadavek objektivně vynucený povahou dotyčné pracovní činnosti nebo podmínkami jejího výkonu. Nemůže naopak pokrývat takové subjektivní pohnutky, jako je vůle zaměstnavatele zohledňovat zvláštní přání zákazníka.
- 41 Na otázku předkládajícího soudu je tudíž třeba odpovědět, že čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že vůle zaměstnavatele zohlednit přání zákazníka, aby služby tohoto zaměstnavatele nebyly napříště zajišťovány zaměstnankyní nosící muslimský šátek, nelze považovat za podstatný a určující profesní požadavek ve smyslu tohoto ustanovení.

K nákladům řízení

- 42 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (velký senát) rozhodl takto:

Článek 4 odst. 1 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 vůle zaměstnavatele zohlednit přání zákazníka, aby služby tohoto zaměstnavatele nebyly napříště zajišťovány zaměstnankyní nosící muslimský šátek, nelze považovat za podstatný a určující profesní požadavek ve smyslu tohoto ustanovení.

Podpisy