



## Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA  
ATHANASIA RANTOSE  
přednesené dne 25. února 2021<sup>1</sup>

**Spojené věci C-804/18 a C-341/19**

**IX  
proti  
WABE eV**

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Arbeitsgericht Hamburg (pracovní soud v Hamburku, Německo)]

**a  
MH Müller Handels GmbH  
proti  
MJ**

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo)]

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 2000/78/ES – Rovné zacházení v zaměstnání a povolání – Článek 2 odst. 2 – Diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry – Vnitropodniková pravidla, která zaměstnancům zakazují nosit na pracovišti jakýkoliv viditelný nebo nápadný rozměrný symbol politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení – Přímá diskriminace – Neexistence – Nepřímá diskriminace – Zákaz nošení muslimského šátku uložený zaměstnankyni – Přání zákazníků, aby podnik uplatňoval politiku neutrality – Přípustnost malých viditelných symbolů – Článek 8 odst. 1 – Vnitrostátní právní ustanovení, která jsou příznivější pro ochranu zásady rovného zacházení – Svoboda náboženského vyznání na základě článku 10 Listiny základních práv Evropské unie – Vnitrostátní ústavní předpisy na ochranu svobody náboženského vyznání“

### I. Úvod

1. V nedávné době byly Soudnímu dvoru předloženy předběžné otázky vztahující se k náboženskému vyznání nebo víře, ať již ve vztahu k náboženským obřadům<sup>2</sup>, v oblasti zdravotnictví<sup>3</sup> nebo dále v oblasti mezinárodní ochrany<sup>4</sup>.

1 – Původní jazyk: francouzština.

2 – Viz zejména rozsudek ze dne 29. května 2018, Liga van Moskeeën en Islamitische Organisaties Provincie Antwerpen a další (C-426/16, EU:C:2018:335).

3 – Viz rozsudek ze dne 29. října 2020, Veselības ministrija (C-243/19, EU:C:2020:872).

4 – Viz rozsudek ze dne 4. října 2018, Fathi (C-56/17, EU:C:2018:803).

2. Tyto otázky se rovněž týkají uplatňování zásady nediskriminace v zaměstnání a povolání, která je předmětem směrnice 2000/78/ES<sup>5</sup>. Soudní dvůr se zejména v rozsudcích *G4S Secure Solutions*<sup>6</sup> a *Bougnaoui a ADDH*<sup>7</sup> vyjádřil k existenci diskriminace na základě náboženského vyznání<sup>8</sup> ve smyslu této směrnice v případě zákazu nošení muslimského šátku na pracovišti uloženého zaměstnankyním soukromého podniku.

3. Projednávané spojené věci bezprostředně navazují na tyto dva rozsudky a jejich účelem je zejména upřesnit pojem „nepřímá diskriminace“ ve smyslu uvedené směrnice, jakož i vztah mezi právem Evropské unie a právem členských států, pokud jde o ochranu svobody náboženského vyznání.

4. V tomto ohledu jsem toho názoru, že Soudní dvůr by měl usilovat o dosažení rovnováhy mezi stanovením jednotného výkladu zásady nediskriminace v rámci uplatňování směrnice 2000/78 a potřebou zachovat členským státům prostor pro uvážení s ohledem na různorodost jejich přístupů, pokud jde o postavení náboženského vyznání v demokratické společnosti.

## II. Právní rámec

### A. Unijní právo

5. Článek 1 směrnice 2000/78, nadepsaný „Účel“, 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.“

6. Článek 2 této směrnice, nadepsaný „Pojem diskriminace“, 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 [...]

[...]“

5 – Směrnice Rady 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).

6 – Rozsudek ze dne 14. března 2017 (C-157/15, dále jen „rozsudek *G4S Secure Solutions*“, EU:C:2017:203).

7 – Rozsudek ze dne 14. března 2017 (C-188/15, dále jen „rozsudek *Bougnaoui a ADDH*“, EU:C:2017:204).

8 – V rozsudcích *G4S Secure Solutions* (bod 28) a *Bougnaoui a ADDH* (bod 30) Soudní dvůr rozhodl, že pojem „náboženské vyznání“ použitý v článku 1 směrnice 2000/78 musí být vykládán tak, že zahrnuje jak *forum internum*, tedy vyznání jako takové, tak *forum externum*, tedy veřejné projevy tohoto vyznání.

7. Článek 3 uvedené směrnice, nadepsaný „Oblast působnosti“, v odstavci 1 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;

[...]“

8. Článek 4 téže směrnice, nadepsaný „Profesní požadavky“, v odstavci 1 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.“

9. Článek 8 odst. 1 směrnice 2000/78, nadepsaný „Minimální požadavky“, zní takto:

„Členské státy mohou přijmout nebo zachovat ustanovení, která jsou příznivější pro ochranu zásady rovného zacházení než ustanovení této směrnice.“

## **B. Německé právo**

### *1. GG*

10. Článek 4 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (základní zákon pro Spolkovou republiku Německo) ze dne 23. května 1949 (BGBl. 1949 I, s. 1), ve znění účinném v rozhodné době z hlediska skutečností v původním řízení (dále jen „GG“), stanoví:

„1. Svoboda víry, svědomí a svoboda náboženského a filozofického vyznání je neporušitelná.

2. Nerušený výkon náboženských obřadů je zaručen.

[...]“

11. Článek 6 odst. 2 GG stanoví:

„Péče o děti a jejich výchova jsou přirozeným právem rodičů a především jim příslušející povinností. Na jejich působení dohlíží stát.“

12. Článek 7 GG stanoví:

„1. Celé školství je pod dohledem státu.

2. Zákonní zástupci mají právo rozhodnout o účasti dítěte na výuce náboženství.

3. Výuka náboženství je na veřejných školách, s výjimkou škol bez vyznání, řádným vyučovacím předmětem. Aniž je dotčeno právo státu na dohled probíhá výuka náboženství v souladu se zásadami náboženských obcí. Žádnému učitelovi nesmí být proti jeho vůli uložena povinnost vyučovat předmět náboženství.

[...]

13. Článek 12 odst. 1 GG stanoví:

„Všichni Němci mají právo svobodně volit své povolání a místo učení. Výkon povolání může být upraven zákonem.“

2. AGG

14. Ustanovení § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (obecný zákon o rovném zacházení) ze dne 14. srpna 2006 (BGBl. I, s. 1897, dále jen „AGG“), jehož cílem je provést směrnicí 2000/78 do německého práva, stanoví:

„Cílem tohoto zákona je zabránit jakékoliv diskriminaci na základě rasy nebo etnického původu, pohlaví, náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální identity, nebo takovou diskriminaci odstranit.“

15. Ustanovení § 3 AGG stanoví:

„1. O přímou diskriminaci se jedná tehdy, jestliže je s jednou osobou zacházeno méně příznivým způsobem, než je, bylo nebo by bylo zacházeno s jinou osobou ve srovnatelné situaci, na základě jednoho z důvodů uvedených v § 1. O přímou diskriminaci na základě pohlaví se s ohledem na § 2 odst. 1 bod 1 až 4 jedná také v případě méně příznivého zacházení s ženou z důvodu těhotenství nebo mateřství.

2. O nepřímou diskriminaci se jedná, pokud zdánlivě neutrální ustanovení, kritéria nebo zvyklost mohou diskriminovat osoby z důvodu uvedeného v § 1 v porovnání s jinými osobami, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.

[...]

16. Ustanovení § 7 AGG stanoví:

„1. Zaměstnanci nesmějí být diskriminováni na základě jakéhokoliv z důvodů uvedených v § 1; tento zákaz platí rovněž, pokud původce při diskriminačním jednání existenci některého z důvodů uvedených v § 1 pouze předpokládá.

2. Smluvní ujednání, která porušují zákaz diskriminace ve smyslu § 1, jsou neplatná.

3. Diskriminace podle odstavce 1 ze strany zaměstnavatele nebo zaměstnanců je porušením smluvních povinností.“

3. *Gewerbeordnung*

17. Ustanovení § 106 Gewerbeordnung (německý živnostenský řád), ve znění účinném v době rozhodné z hlediska skutečností v původním řízení, stanoví:

„Zaměstnavatel může po spravedlivém uvážení určit obsah, místo a čas výkonu práce, nejsou-li tyto pracovní podmínky stanoveny pracovní smlouvou, ustanoveními kolektivní smlouvy nebo zákonnými ustanoveními. Toto ustanovení platí také pro dodržování vnitropodnikového řádu zaměstnancem a chování zaměstnance v podniku. Zaměstnavatel musí při výkonu svého prostoru pro uvážení zohlednit také postižení zaměstnance.“

### III. Spory v původním řízení, předběžné otázky a řízení před Soudním dvorem

#### A. Věc C-804/18

18. WABE, obecně prospěšné sdružení, provozuje zařízení denní péče o děti s více než 600 zaměstnanci a přibližně 3 500 dětmi. Toto sdružení se nehlásí k žádné politické straně ani náboženskému vyznání. Na svých internetových stránkách uvedlo sdružení WABE k tématu „rozmanitosti a důvěry“ následující:

„Ať se jedná o pohlaví, původ, kulturu, víru nebo zvláštní potřeby – jsme přesvědčení, že rozmanitost obohacuje. Otevřeností a zvědavostí se učíme vzájemnému pochopení a respektu k rozdílům. Vzhledem k tomu, že jsou u nás vítáni všechny děti a rodiče, vytváříme atmosféru bezpečí, sounáležitosti a důvěry, která je základem zdravého vývoje jedince a pokojného soužití ve společnosti.“

19. Sdružení WABE uvádí, že ve své každodenní práci bezvýhradně dodržuje doporučení města Hamburku (Německo) pro vzdělávání a výchovu dětí v zařízeních celodenní péče o děti vydané v březnu 2012. Tato doporučení stanoví:

„Úkolem všech zařízení denní péče o děti je věnovat se zásadním etickým otázkám, jakož i náboženským a jiným světonázorům jako součástí života a přibližovat je dětem srozumitelnou formou. Zařízení denní péče tedy vytváří prostor, ve kterém se děti mohou zabývat otázkami radosti a utrpení, zdraví a nemoci, spravedlnosti a nespravedlnosti, viny a selhání, míru a sporů a otázkou boží existence. Podporují děti v tom, aby do těchto témat vnášely své pocity a své názory. Možnost zvědavého, zkoumavého zabývání se těmito tématy vede k zamýšlení se nad obsahy a tradicemi náboženských a kulturních směrů, které jsou ve skupině dětí zastoupeny. Tímto způsobem se rozvíjí respekt vůči jiným náboženským vyznáním, kulturám a světonázorům. Takovýto přístup pomáhá dítěti pochopit sebe sama a zažít fungující společnost. Umožňujeme dětem, aby zažily a aktivně se podílely na svátcích, které se slaví v průběhu roku a vychází z různých náboženských tradic. Při setkávání s jinými náboženskými vyznáními děti zažívají nejrůznější formy rozjímání, víry a duchovnosti.“

20. IX je specializovaná vychovatelka a u sdružení WABE je zaměstnána od 1. července 2014. Od 15. října 2016 do 30. května 2018 byla na rodičovské dovolené. IX je muslimského vyznání a na začátku roku 2016 se rozhodla, že bude nosit muslimský šátek.

21. Dne 12. března 2018, během rodičovské dovolené IX, sdružení WABE přijalo „Služební pokyn k dodržování zásady neutrality“ (dále jen „služební pokyn“), se kterým byla IX seznámena dne 31. května 2018. Tento pokyn zejména stanoví:

„WABE se nehlásí k žádnému náboženskému vyznání a výslovně vítá rozmanitost náboženských vyznání a kultur. Pro zajištění individuálního a svobodného vývoje dětí v otázkách náboženského vyznání, světonázoru a politiky jsou zaměstnanci WABE povinni vůči rodičům, dětem a jiným třetím osobám přísně dodržovat zásadu neutrality. WABE vůči nim uplatňuje politiku politické, filozofické a náboženské neutrality. V této souvislosti platí níže uvedená konkrétní pravidla pro dodržování zásady neutrality na pracovišti.

- Zaměstnanci na pracovišti neprojevují vůči rodičům, dětem a třetím osobám žádným způsobem své politické, filozofické nebo náboženské přesvědčení.
- Zaměstnanci před rodiči, dětmi a třetími osobami na pracovišti nenosí žádné viditelné symboly svého politického, filozofického a náboženského přesvědčení.
- Zaměstnanci před rodiči, dětmi a třetími osobami na pracovišti neprojevují žádné z toho vyplývající zvyky.

[...]“

22. V „Informačním listu k zásadě neutrality“ vypracovaném WABE je k otázce, zda smí být nošen křesťanský kříž, muslimský šátek nebo židovská jarmulka uvedeno:

„Nesmí, jejich nošení není povoleno, protože děti nesmí být ohledně náboženského vyznání ovlivňovány pedagogy. Vědomá volba oděvu ovlivněného náboženským vyznáním nebo světonázorem je v rozporu se zásadou neutrality.“

23. S výjimkou kvalifikovaných pedagogických pracovníků, pro zaměstnance WABE v centrále podniku povinnost dodržovat zásadu neutrality neplatí, neboť nejsou v kontaktu se zákazníky.

24. Dne 1. června 2018, kdy IX nastoupila do práce po rodičovské dovolené, byla vyzvána, aby odložila šátek, který jí zcela zakrýval vlasy. To IX odmítla, a v důsledku toho ji vedoucí zařízení péče o děti dočasně postavila mimo pracovní poměr. Dne 4. června 2018 se IX dostavila do práce opět s šátkem. Bylo jí předáno napomenutí datované k tomuto dni, v němž je napomenuta za nošení šátku dne 1. června 2018 a s odvoláním na zásadu neutrality vyzvána, aby svou práci v budoucnu vykonávala bez šátku. Vzhledem k tomu, že IX odmítla odložit šátek i dne 4. června, byla znovu odeslána domů a dočasně postavena mimo pracovní poměr. Obdržela další napomenutí datované tímto dnem. Sdružení WABE následně dosáhlo v případě zaměstnankyně, která nosila na krku křížek na řetízek, že tento řetízek odložila.

25. IX napadla u Arbeitsgericht Hamburg (pracovní soud v Hamburku, Německo) rozhodnutí vydané WABE, kterým jí byla udělena napomenutí ze dne 4. června 2018.

26. Předkládající soud uvádí, že v rozsudku G4S Secure Solutions Soudní dvůr rozhodl, že takové interní pravidlo, jako je služební pokyn, nezavádí rozdílné zacházení přímo založené na náboženském vyznání či víře ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78, jelikož se použije stejným způsobem na všechny zaměstnance. Předkládající soud je nicméně toho názoru, že k přímé diskriminaci dochází vždy, pokud je pravidlo vázáno na specifickou vlastnost uvedenou v článku 1 této směrnice. Pro určení existence takové přímé diskriminace je proto rozhodující to, zda byla dotyčná osoba znevýhodněna v přímé souvislosti s chráněnou vlastností, kterou je náboženské vyznání.

27. Žalobě IX by tedy mělo být vyhověno, jelikož z její činnosti vychovatelky nevyplývá žádný podstatný a určující profesní požadavek ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78 týkající se nenošení šátku na pracovišti. Předkládající soud má však za to, že odůvodnění rozsudku G4S Secure Solutions, které vyžaduje objasnění, brání tomu, aby bylo žalobě vyhověno.

28. Kromě toho k odůvodnění zásahu do základního práva na svobodu náboženského vyznání uvedeného v čl. 4 odst. 1 GG Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavní soud, Německo) kromě legitimního cíle vyžaduje, aby z veřejného projevození vyznání vyplývalo dostatečně konkrétní nebezpečí pro statky chráněné GG. Předkládající soud uvádí, že podle jeho názoru, s ohledem na význam základního práva na svobodu náboženského vyznání stanoveného v čl. 52 odst. 1 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“), nestačí, aby zaměstnavatel vyjádřil přání vystupovat vůči zákazníkům neutrálně, a neutrpět tak hospodářskou újmu vyplývající z nedostatku neutrality k tomu, aby právo, které mu vyplývá z článku 16 Listiny týkající se svobody podnikání, mělo přednost před svobodou náboženského vyznání. Tento soud uvádí, že podle jeho názoru tento výklad potvrzuje rozsudek Bougnaoui a ADDH, ve kterém Soudní dvůr rozhodl, 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 čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78.

29. Předkládajícímu soudu však brání v tom, aby vyhověl žalobě IX, výklad, který poskytl Soudní dvůr k článku 16 Listiny v rozsudcích *G4S Secure Solutions* a *Bougnaoui a ADDH*, podle něhož je přání zaměstnavatele, aby jeho zaměstnanci dodržovali neutralitu náboženského vyznání, samo o sobě dostatečné k objektivnímu odůvodnění rozdílného zacházení na základě náboženského vyznání, pokud je toto rozdílné zacházení přiměřené a nezbytné. Podle tohoto soudu WABE neprokázalo právně dostačujícím způsobem hospodářské ztráty nebo konkrétní nebezpečí pro právní nároky třetích osob, které by mohly odůvodnit rozhodnutí o zamítnutí žaloby IX rovněž na základě článku 4 GG.

30. Za těchto podmínek se *Arbeitsgericht Hamburg* (pracovní soud v Hamburku) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

- „1) Představuje jednostranný pokyn zaměstnavatele, který zakazuje nosit jakýkoliv viditelný symbol politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení, ve vztahu k zaměstnancům, kteří z důvodu náboženských pravidel o zahalování dodržují určitá pravidla oblékání, přímou diskriminaci z důvodu náboženského vyznání ve smyslu čl. 2 odst. 1 a 2 písm. a) směrnice [2000/78]?
- 2) Představuje jednostranný pokyn zaměstnavatele, který zakazuje nosit jakýkoliv viditelný symbol politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení, ve vztahu k zaměstnankyni, která z důvodu své muslimské víry nosí šátek na hlavě, nepřímou diskriminaci z důvodu náboženského vyznání nebo pohlaví ve smyslu čl. 2 odst. 1 a 2 písm. b) směrnice 2000/78?

Konkrétně:

- a) Může být podle směrnice 2000/78 [nepřímá] diskriminace na základě náboženského vyznání nebo pohlaví odůvodněna subjektivním přáním zaměstnavatele uplatňovat politiku politické, filozofické a náboženské neutrality, jestliže tak chce vyhovět subjektivním přáním svých zákazníků?
- b) Brání směrnice 2000/78 nebo základní právo svobody podnikání podle článku 16 [Listiny] vzhledem k čl. 8 odst. 1 směrnice 2000/78 vnitrostátní právní úpravě, podle níž nemůže být v zájmu ochrany základního práva svobody náboženského vyznání zákaz náboženského oblečení odůvodněn pouhou abstraktní způsobilostí ohrozit neutralitu zaměstnavatele, nýbrž pouze dostatečně konkrétním nebezpečím, zejména konkrétně hrozící hospodářskou újmou zaměstnavatele nebo dotčené třetí osoby?“

31. IX, WABE, polská a švédská vláda, jakož i Evropská komise předložily písemná vyjádření.

## **B. Věc C-341/19**

32. Společnost *MH Müller Handels* provozuje v Německu řetězec drogerií. MJ, muslimského náboženského vyznání, je v tomto podniku zaměstnána od roku 2002 jako obchodní poradkyně a pokladní. Po jejím návratu z rodičovské dovolené v roce 2014 začala na rozdíl od minulosti nosit muslimský šátek. Nevyhověla pokynu zaměstnavatele, aby na pracovišti šátek odložila. Nadále tedy nebyla zaměstnána. MJ následně vykonávala jinou činnost v rámci podniku, při které nebyla povinna šátek odložit. Dne 21. června 2016 jí bylo nařízeno šátek odložit. Poté, co odmítla, byla poslána domů. V červenci 2016 obdržela pokyn, aby se dostavila na pracoviště bez nápadných rozměrných symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení (dále jen „sporný pokyn“).

33. MJ usilovala o dosažení rozhodnutí, aby byl sporný pokyn neúčinný, a mimoto se domáhala, aby jí byla vyplácena mzda. MJ uvedla, že muslimský šátek nosila pouze proto, aby vyhověla náboženskému pravidlu, a že pravidlo islámu o zahalování považovala za svou povinnost. Zpochybnila použitelnost sporného pokynu v rámci podniku, když měla za to, že se může dovolávat svobody náboženského vyznání chráněné německým ústavním právem. Podle jejího názoru nemá politika neutrality založená na svobodě podnikání bezpodmínečnou přednost před svobodou náboženského vyznání, a měl by být proveden přezkum přiměřenosti. V tomto ohledu obsahuje unijní právo pouze minimální požadavky

34. Společnost MH Müller Handels tvrdila, že sporný pokyn je legální, když uvedla, že vždy uplatňovala pravidla pro styl oblékání (dress code), podle kterých nebylo mimo jiné možné do zaměstnání nosit jakékoli pokrývky hlavy. Od července 2016 platilo ve všech jeho obchodech pravidlo, že nošení nápadných rozměrných symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení na pracovišti je zakázáno. Cílem společnosti MH Müller Handels bylo zachovat neutralitu v rámci podniku, zejména s cílem zabránit střetům mezi zaměstnanci. V minulosti již došlo ke třem případům střetů vyplývajícím z rozdílů v náboženství a kultuře. Společnost MH Müller Handels tvrdí, že proto, aby podnik mohl zakázat zaměstnancům vyjadřovat svou víru na pracovišti, není nutné, aby došlo k hospodářské újmě nebo aby přestali chodit zákazníci.

35. Vnitrostátní soudy, kterým byla věc předložena, vyhověly žalobě MJ proti spornému pokynu. Svým opravným prostředkem „Revision“ u Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo), který byl povolen, společnost MH Müller Handels navrhla tuto žalobu zamítnout.

36. Předkládající soud uvádí, že s ohledem na rozsudky G4S Secure Solutions a Bougnaoui a ADDH nemůže rozdílné zacházení uplatněné MJ představovat přímou diskriminaci ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78 a že v projednávané věci se jedná o rozdílné zacházení nepřímo založené na náboženském vyznání ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) této směrnice. Tento soud uvádí, že vychází ze zásady, že přání zaměstnavatele vytvořit ve vztahu k zákazníkům obraz neutrality se váže ke svobodě podnikání, uvedené v článku 16 Listiny, a je tedy legitimním cílem. Uvedený soud má pochybnosti o tom, zda pouhý zákaz jakékoli viditelné formy projevu náboženského vyznání je přiměřený pro sledování cíle politické neutrality v rámci podniku, nebo zda je za tímto účelem dostatečný zákaz omezený na nápadné rozměrné symboly politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení na pracovišti, pokud je tato politika sledována koherentním a systematickým způsobem.

37. Předkládající soud se kromě toho táže, zda v rámci přezkumu přiměřenosti prostředků k uskutečnění cíle neutrality ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) směrnice 2000/78 může dojít k porovnání významu konkurujících si zájmů, a sice jednak článku 16 Listiny a jednak článku 10 Listiny, jakož i článku 9 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, podepsané dne 4. listopadu 1950 v Říme (dále jen „EÚLP“), týkajících se svobody myšlení, svědomí a náboženského vyznání, nebo zda k němu musí dojít až v okamžiku uplatnění interního pravidla na konkrétní případ, například pokud jde o pokyn určený zaměstnanci nebo při propuštění.

38. Předkládající soud se rovněž táže na to, zda vnitrostátní ústavní právo, zejména svoboda náboženského vyznání a víry uvedená v čl. 4 odst. 1 a 2 GG, může představovat příznivější právní úpravu ve smyslu čl. 8 odst. 1 směrnice 2000/78.

39. Konečně tento soud chce vědět, zda unijní právo, v projednávané věci článek 16 Listiny, vylučuje možnost začlenění vnitrostátních základních práv v rámci přezkumu platnosti pokynu přijatého zaměstnavatelem za účelem zavedení politiky neutrality.



40. Za těchto podmínek se Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Může být nepřímé rozdílné zacházení na základě náboženského vyznání ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice [2000/78] založené na interním pravidle soukromého podniku přiměřené pouze tehdy, pokud je podle tohoto pravidla zakázáno nošení veškerých viditelných, a nikoli jen nápadných rozměrných symbolů náboženského, politického a jiného filozofického přesvědčení?

2) V případě záporné odpovědi na první otázku:

a) Musí být čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice [2000/78] vykládán v tom smyslu, že v rámci posuzování, zda je zjištěné nepřímé rozdílné zacházení na základě náboženského vyznání založené na interním pravidle soukromého podniku, které zakazuje nošení nápadných rozměrných symbolů náboženského, politického a jiného filozofického přesvědčení, přiměřené, lze zohlednit práva vyplývající z článku 10 [Listiny] a z článku 9 EÚLP?

b) Musí být čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice [2000/78] vykládán v tom smyslu, že vnitrostátní ústavní předpisy na ochranu svobody náboženského vyznání, mohou být v rámci přezkumu, zda je zjištěné nepřímé rozdílné zacházení na základě náboženského vyznání založené na interním pravidle soukromého podniku, které zakazuje nošení nápadných rozměrných symbolů náboženského, politického a jiného filozofického přesvědčení, přiměřené, zohledněny jako příznivější ustanovení ve smyslu čl. 8 odst. 1 téže směrnice?

3) V případě záporné odpovědi na druhou otázku písm. a) a b):

„Musí vnitrostátní ústavní předpisy na ochranu svobody náboženského vyznání zůstat v rámci přezkumu pokynu založeného na interním pravidle soukromého podniku, které zakazuje nošení nápadných rozměrných symbolů náboženského, politického a jiného filozofického přesvědčení, na základě primárního unijního práva nepoužita, ačkoli primární unijní právo, jako například článek 16 [Listiny], uznává vnitrostátní zákony a zvyklosti?“

41. Společnost MH Müller Handels, MJ, řecká, polská a švédská vláda, jakož i Komise předložily písemná vyjádření.

42. Na společném jednání ve věcech C-804/18 a C-341/19, které se konalo dne 24. listopadu 2020, IX, WABE, MH Müller Handels, MJ, jakož i Komise přednesly ústní vyjádření.

## IV. Analýza

### A. K první otázce ve věci C-804/18

43. Podstatou první otázky předkládajícího soudu ve věci C-804/18 je, zda čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že zákaz nosit jakýkoliv viditelný symbol politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení na pracovišti, který vyplývá z interního pravidla soukromého podniku, představuje přímou diskriminaci z důvodu náboženského vyznání nebo víry ve smyslu tohoto ustanovení vzhledem k zaměstnancům, kteří z důvodu náboženských pravidel o zahalování dodržují určitá pravidla oblékání.

44. Podle článku 2 odst. 1 směrnice 2000/78 se „zásadou rovného zacházení“ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1 této směrnice. Článek 2 odst. 2 písm. a) této směrnice stanoví, že pro účely odstavce 1 se 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 uvedené směrnice.

45. Když předkládající soud uvádí rozsudek G4S Secure Solutions, má za to, že se věc v původním řízení vztahuje k přímé diskriminaci ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78 z toho důvodu, že nepříznivé zacházení ve vztahu k IX prostřednictvím uložení napomenutí za nošení muslimského šátku na pracovišti se týká zvláštní vlastnosti uvedené v článku 1 této směrnice, v projednávané věci náboženského vyznání.

46. Plně chápu, že lze rozvíjet různé přístupy ohledně existence a kvalifikace nošení náboženských symbolů v podniku jako diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry. Generální advokátka J. Kokott tak v stanovisku ve věci G4S Secure Solutions<sup>9</sup> a generální advokátka E. Sharpston v stanovisku ve věci Bougnaoui a ADDH<sup>10</sup> vyjádřily odlišná stanoviska ohledně zákazu nosit muslimský šátek uloženého zaměstnankyni.

47. Uvádím však, že ve věci, ve které byl vydán rozsudek G4S Secure Solutions, byl Soudní dvůr výslovně dotázán ohledně existence přímé diskriminace ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78 v případě zákazu nošení jakéhokoli viditelného symbolu politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení v práci.

48. V tomto ohledu v bodech 30 až 32 tohoto rozsudku Soudní dvůr rozhodl, že interní pravidlo dotčené v této věci<sup>11</sup> se týkalo nošení viditelných symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení, a proto se vztahovalo bez rozdílu na jakýkoli projev takového přesvědčení; na toto pravidlo proto muselo být nahlíženo tak, že se všemi pracovníky podniku zachází stejným způsobem, když jim obecným způsobem a bez rozdílu ukládá zejména povinnost neutrálního oděvu a brání v nošení takovýchto symbolů, a že v této souvislosti ze skutečností uvedených ve spisu, které měl Soudní dvůr k dispozici, nevyplývalo, že by dotčené interní pravidlo bylo uplatňováno jinak vůči dotčené zaměstnankyni a jinak vůči všem ostatním pracovníkům. Soudní dvůr dospěl k závěru, že takové interní pravidlo, o jaké se jednalo v uvedené věci, nezavádělo rozdílné zacházení *přímo* založené na náboženském vyznání či víře ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78.

49. V rozsudku Cresco Investigation<sup>12</sup> Soudní dvůr tento přístup zachoval, když upřesnil, že právní úprava dotčená v této věci týkající se poskytování svátku určitým pracovníkům na Velký pátek zakotvovala rozdílné zacházení založené *přímo* na náboženském vyznání pracovníků, jelikož kritérium pro rozdílné zacházení, které tato právní úprava používala, vycházelo přímo z příslušnosti pracovníků k *určitému náboženskému vyznání*.

9 – C-157/15, EU:C:2016:382. Generální advokátka J. Kokott měla v bodě 141 svého stanoviska za to, že zakáže-li se zaměstnankyni muslimského náboženského vyznání, aby na pracovišti nosila na hlavě muslimský šátek, nejde o přímou diskriminaci na základě náboženského vyznání ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78, pokud se tento zákaz opírá o obecné podnikové pravidlo směřující k zákazu nošení viditelných politických, filozofických a náboženských symbolů na pracovišti, a nikoli o stereotypy nebo předsudky vůči jednomu nebo několika určitým náboženstvím nebo obecně vůči náboženským přesvědčením.

10 – C-188/15, EU:C:2016:553. Generální advokátka E. Sharpston měla v bodě 135 svého stanoviska za to, že pravidlo stanovené v pracovním řádu podniku, které zakazuje zaměstnancům nosit ve styku se zákazníky podniku náboženské symboly či oděvy, představuje přímou diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry.

11 – Vnitropodnikový řád stanovil, že „zaměstnancům se zakazuje nosit na pracovišti viditelné symboly svého politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení nebo projevat jakékoli z toho vyplývající zvyky“.

12 – Rozsudek ze dne 22. ledna 2019 (C-193/17, EU:C:2019:43, bod 40).

50. Z této judikatury vyplývá, že k přímé diskriminaci ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78 dochází tehdy, pokud vnitrostátní právní úprava stanoví, že s pracovníkem se zachází méně příznivě podle toho, zda je stoupencem toho či onoho náboženského vyznání. Interní pravidlo, které se týká jakéhokoli projevu politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení pracovníků obecně a nerozdílně, nezavádí přímou diskriminaci ve smyslu tohoto ustanovení.

51. V projednávané věci služební pokyny, které jsou uvedeny v bodě 21 tohoto stanoviska, zejména stanoví, že zaměstnanci WABE nenosí před rodiči, dětmi a třetími osobami na pracovišti žádné viditelné symboly svého politického, filozofického a náboženského přesvědčení.

52. Tyto pokyny se proto bez rozdílu vztahují na jakýkoli projev politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení zaměstnanců ve vztazích se zákazníky podniku. Nejsou opatřením specificky namířeným proti muslimským zaměstnankyním, které by chtěly nosit muslimský šátek, i když se zákaz jakýchkoli viditelných symbolů jejich politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení samozřejmě týká i jich, stejně jako zaměstnanců jiného náboženského vyznání, nevěřících či ateistů<sup>13</sup>. Proto se nezdá, že by tyto pokyny stanovily méně příznivé zacházení s pracovníkem přímo a specificky související s jeho náboženským vyznáním nebo vírou.

53. Je věcí předkládajícího soudu, aby přezkoumal, zda služební pokyny jsou prováděny tak, jak jsou formulovány, a sice že nejsou uplatňovány jinak vůči dotčené zaměstnankyni a jinak vůči všem ostatním pracovníkům<sup>14</sup>. Pokud ano, mám za to, že judikatura Soudního dvora vycházející z rozsudků G4S Secure Solutions a Cresco Investigation<sup>15</sup> vede k závěru, že takové interní pravidlo soukromého podniku, jako jsou služební pokyny, nezavádí přímou diskriminaci na základě náboženského vyznání nebo víry ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78. Nevidím důvod, aby Soudní dvůr změnil svůj výklad, který byl nedávno vydán velkým senátem, i když tento výklad vyvolal takovou kritiku<sup>16</sup>, jakou vyjádřil předkládající soud, podle kterého služební pokyny zavádějí přímou diskriminaci ve smyslu tohoto ustanovení.

54. Kromě toho podle mého názoru nemůže okolnost uvedená v první předběžné otázce, že dotčení pracovníci, kteří z důvodu náboženských pravidel o zahalování dodržují určitá pravidla oblékání, vést k odlišnému závěru, pokud jde o neexistenci přímé diskriminace. Existence takové diskriminace musí být totiž přezkoumána na základě objektivního posouzení, které spočívá v ověření, zda je se zaměstnanci podniku zacházeno stejným způsobem, a nikoli na základě subjektivních úvah specifických pro každého z nich.

55. Dodávám, že plně souhlasím s výkladem Soudního dvora v rozsudku G4S Secure Solutions. Podle mého názoru se totiž nemůže jednat o přímou diskriminaci ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78, pokud jsou všechna náboženská vyznání nebo víry dotčeny stejně interním pravidlem soukromého podniku, které zakazuje nošení viditelných znaků politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení na pracovišti.

13 – Z „Informačního listu k zásadě neutrality“ vypracovaného WABE, citovaného v bodě 22 tohoto stanoviska, vyplývá, že nošení křesťanského kříže, muslimského šátku nebo židovské jarmulky není povoleno osobám ve vztahu k dětem.

14 – Viz rozsudek G4S Secure Solutions, bod 31. V tomto ohledu připomínám, že podle předkládajícího rozhodnutí WABE dosáhlo toho, že zaměstnankyně, která nosila na krku křížek na řetízku, tento řetízek odložila.

15 – Rozsudek ze dne 22. ledna 2019 (C-193/17, EU:C:2019:43).

16 – Viz zejména Howard, E., „Islamic headscarves and the CJEU: Achbita and Bougnaoui“, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 2017, sv. 24(3), s. 348 až 366, zejména s. 351 až 354; Cloots, E., „Safe harbour or open sea for corporate headscarf bans? Achbita and Bougnaoui“, *Common Market Law Review*, sv. 55, 2018, s. 589 až 624. Obecněji, viz Weiler, J. H. H., „Je suis Achbita: à propos d'un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne sur le hijab musulman (CJUE 14 mars 2017, aff. C-157/15)“, *Revue trimestrielle de droit européen*, 2019, s. 85 až 104.

56. Tato judikatura neznamená, že diskriminaci na základě náboženského vyznání nebo víry nelze konstatovat v takové situaci, jako je situace ve věci v původním řízení, kdy je zaměstnankyni zakázáno nosit muslimský šátek. Je ovšem třeba přezkoumat existenci nepřímé diskriminace ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78, což je přezkum, který bude proveden následně v rámci odpovědi na ostatní předběžné otázky.

57. Za těchto podmínek navrhuji odpovědět na první otázku položenou ve věci C-804/18 tak, že čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že zákaz nosit jakýkoliv viditelný symbol politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení na pracovišti, který vyplývá z interního pravidla soukromého podniku, nepředstavuje přímou diskriminaci na základě náboženského vyznání nebo víry ve smyslu tohoto ustanovení ve vztahu k zaměstnancům, kteří z důvodu náboženských pravidel o zahalování dodržují určitá pravidla oblékání.

### ***B. K druhé otázce písm. a) ve věci C-804/18***

58. Podstatou druhé otázky písm. a) předkládajícího soudu ve věci C-804/18 je, zda musí být čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 vykládán v tom smyslu, že rozdílné zacházení nepřímo založené na náboženském vyznání nebo víře ve smyslu tohoto ustanovení může být odůvodněné vůlí zaměstnavatele uplatňovat politiku politické, filozofické a náboženské neutrality na pracovišti, aby zohlednil přání svých zákazníků.

59. Úvodem poznamenávám, že ve své druhé otázce předkládající soud poukázal na nepřímou diskriminaci na základě pohlaví. Taková diskriminace však jednak není předmětem směrnice 2000/78<sup>17</sup>, jediného právního aktu, uvedeného v této otázce. Kromě toho se domnívám, že předkládací rozhodnutí neobsahuje skutkové okolnosti dostatečné k přezkumu existence diskriminace na základě pohlaví v takové věci, jako je věc v původním řízení. Proto dále přezkoumám uvedenou otázku pouze v rozsahu, v němž se týká diskriminace nepřímo založené na náboženském vyznání nebo víře ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78.

60. Pokud jde o uplatňování tohoto ustanovení, považuji za užitečné připomenout, že v rozsudku G4S Secure Solutions Soudní dvůr rozhodl, že interní pravidlo soukromého podniku, které stanoví zákaz viditelného nošení všech politických, filozofických nebo náboženských symbolů na pracovišti, může představovat nepřímou diskriminaci ve smyslu uvedeného ustanovení, 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.

61. S ohledem na tyto úvahy je na předkládajícím soudu, aby ověřil, zda zdánlivě neutrální povinnost, kterou stanoví služební pokyny, ve skutečnosti vede ke zvláštní nevýhodě pro osoby vyznávající určité náboženské vyznání nebo víru, v projednávané věci muslimské náboženské vyznání. Je-li tomu tak, z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že WABE ve vztazích se zákazníky sleduje politiku politické, filozofické a náboženské neutrality, což je legitimní cíl ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78, jak je uvedeno v předchozím bodě tohoto stanoviska.

17 – Takovou diskriminaci řeší směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2006, L 204, s. 23).

62. Pokud jde o prostředky k dosažení tohoto legitimního cíle, z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že zákaz viditelného nošení jakéhokoli symbolu nebo oděvu, které by mohlo být spojeno s náboženskou vírou nebo politickým nebo filozofickým přesvědčením, se týká pouze zaměstnanců WABE, kteří jsou v kontaktu se zákazníky<sup>18</sup>. S výhradou přezkumu, který musí provést předkládající soud, tedy musí být tento zákaz považován nejen za vhodný, ale také za nezbytně nutný k dosažení sledovaného účelu<sup>19</sup>.

63. Mimoto, pokud jde o odmítnutí pracovnice odložit muslimský šátek při výkonu pracovní činnosti ve styku se zákazníky, přísluší předkládajícímu soudu, aby ověřil, zda i s přihlédnutím k omezeným možnostem podniku a bez nutnosti vynaložit dodatečné náklady, jí zaměstnavatel vzhledem k takovému odmítnutí mohl nabídnout pracovní místo nepředpokládající vizuální kontakt s těmito zákazníky. Předkládajícímu soudu přísluší, aby s ohledem na všechny skutečnosti vyplývající ze spisu zohlednil existující zájmy a zúžil rozsah omezení dotčených svobod na to, co je skutečně nezbytné<sup>20</sup>.

64. S ohledem na dotaz předkládajícího soudu v rámci jeho druhé otázky písm. a) je třeba uvést, že při neexistenci politiky politické, filozofické nebo náboženské neutrality podniku nelze vůli zaměstnavatele zohlednit přání zákazníka, aby služby tohoto zaměstnavatele nebyly napříště zajišťovány zaměstnankyní nosící muslimský šátek, považovat za podstatný a určující profesní požadavek ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78<sup>21</sup>. V takové situaci tedy nemohou uvedená přání zákazníků představovat odůvodnění existence rozdílného zacházení ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) této směrnice.

65. Naproti tomu, pokud zaměstnavatel provádí politiku politické, filozofické nebo náboženské neutrality, může mít tato politika různé důvody. Taková politika tak může být založena na vůli zákazníků, aby podnik jednal v tomto smyslu. V projednávané věci, jak je uvedeno ve služebních pokynech, je cílem WABE „zajištění individuálního a svobodného vývoje u dětí v otázkách náboženského vyznání“<sup>22</sup>. Rodiče těchto dětí mohou mít vůli, aby vychovatelé těchto dětí nevyjadřovali své náboženské vyznání nebo víru na pracovišti. V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle čl. 14 odst. 3 Listiny musí být právo rodičů zajišťovat vzdělání a výchovu svých dětí ve shodě s jejich náboženským, filozofickým a pedagogickým přesvědčením respektováno v souladu s vnitrostátními zákony, které upravují jeho výkon.

66. Navíc přání zaměstnavatele, aby vystupoval vůči svým zákazníkům neutrálně, se vztahuje ke svobodě podnikání, která je uznána v článku 16 Listiny<sup>23</sup>, podle kterého se svoboda podnikání uznává v souladu s právem Unie a vnitrostátními zákony a zvyklostmi.

67. Ochrana poskytnutá tímto článkem zahrnuje svobodu vykonávat hospodářskou nebo obchodní činnost, smluvní svobodu a volnou soutěž<sup>24</sup>. Podle mého názoru tato ochrana pokrývá vůli respektovat přání zákazníků, zejména z obchodních důvodů. Na rozdíl od případu ve věci, ve které byl vydán rozsudek Bougnaoui a ADDH<sup>25</sup>, zákaz zejména muslimského šátku nereaguje na žádost v tomto smyslu od zákazníka, ale je součástí politiky obecné neutrality podniku uplatňované bez rozdílu.

18 – V tomto ohledu předkládající soud uvádí, že s výjimkou kvalifikovaných pedagogických pracovníků pro zaměstnance WABE v centrále podniku povinnosti vztahující se k uplatnění zásady neutrality neplatí, neboť nejsou v kontaktu se zákazníky.

19 – V tomto smyslu viz rozsudek G4S Secure Solutions, bod 42.

20 – V tomto smyslu viz rozsudek G4S Secure Solutions, bod 43.

21 – Viz rozsudek Bougnaoui a ADDH, bod 41. V bodech 32 a 34 tohoto rozsudku Soudní dvůr provedl jasné rozlišení podle toho, zda existuje vnitropodnikové pravidlo zavádějící politiku politické, filozofické nebo náboženské neutrality.

22 – Viz bod 21 tohoto stanoviska.

23 – Viz rozsudek G4S Secure Solutions, bod 38.

24 – Viz rozsudek ze dne 16. července 2020, Adusbef a Federconsumatori (C-686/18, EU:C:2020:567, bod 82, jakož i citovaná judikatura).

25 – Viz rozsudek Bougnaoui a ADDH, bod 14.

68. Navrhuji proto odpovědět na druhou otázku písm. a) ve věci C-804/18 tak, že čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že rozdílné zacházení nepřímou založené na náboženském vyznání nebo víře ve smyslu tohoto ustanovení může být odůvodněno vůlí zaměstnavatele uplatňovat politiku politické, filozofické a náboženské neutrality na pracovišti, aby zohlednil přání svých zákazníků.

### C. K první otázce ve věci C-341/19

69. Podstatou první otázky předkládajícího soudu ve věci C-341/19 je zda, čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 musí být vykládán tak, že interní pravidlo soukromého podniku zakazující v rámci politiky neutrality pouze nošení nápadných rozměrných symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení na pracovišti může být odůvodněno ve smyslu tohoto ustanovení.

70. Úvodem je třeba uvést, že v rozsudku G4S Secure Solutions Soudní dvůr odkázal na *viditelné nošení všech* politických, filozofických nebo náboženských *symbolů* na pracovišti. Podle mého názoru nesmí být analýza Soudního dvora chápána v tom smyslu, že za účelem uplatňování politiky neutrality může být odůvodněný pouze zákaz jakéhokoli vnějšího symbolu politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení. Odpověď Soudního dvora totiž vyplývá z kontextu věci, ve které byl vydán uvedený rozsudek, v níž dotčený vnitropodnikový předpis zakazoval viditelné symboly politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení nebo vykonávat jakýkoli obřad spojený s tímto přesvědčením<sup>26</sup>.

71. Otázkou, zda zákaz nošení nápadných rozměrných symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení uložený interním pravidlem soukromého podniku může být odůvodněný v rámci použití čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78, se tedy Soudní dvůr dosud nezabýval. Tato otázka vede k přezkumu, zda je *viditelné* nošení *malých*<sup>27</sup> symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení<sup>28</sup> na pracovišti přiměřené.

72. V tomto ohledu, pokud předkládající soud požaduje výklad směrnice 2000/78, a nikoli článku 10 Listiny<sup>29</sup>, považuji za důležité odkázat na judikaturu Evropského soudu pro lidská práva (dále jen „ESLP“). V projednávaném případě se věc C-341/19 týká soukromého podniku, který provozuje řetězec drogerií. Existuje přitom rozsudek ESLP, který je přímo relevantní pro otázku nošení náboženského oblečení v soukromém podniku, a sice rozsudek Eweida a další v. Spojené království<sup>30</sup>.

73. Ve věci, ve které byl vydán tento rozsudek, pracovala N. Eweida, praktikující koptská křesťanka, jako členka personálu odbavovací přepážky pro společnost British Airways Plc. Když si přála nosit v práci křížek na důkaz své oddanosti víře, odmítl jí její zaměstnavatel umožnit výkon práce, pokud bude křížek nosit viditelně. Podle ESLP byl křížek N. Eweidy *decentní a nemohl škodit jejímu profesnímu vzhledu*<sup>31</sup>. Dospěl k závěru o porušení článku 9 EÚLP týkajícího se svobody myšlení, svědomí a náboženského vyznání ve vztahu k N. Eweidě.

26 – Viz rozsudek G4S Secure Solutions, bod 15.

27 – Vycházím z myšlenky, že malý symbol, který se nenosí proto, aby byl zřetelný, není nápadný. Výraz „nápadnost“ je definován ve slovníku Larousse takto: „[a]fektovanost, se kterou je prováděna nějaká činnost, indiskrétní předvádění výhody nebo kvality, chování osoby s cílem upoutat na sebe pozornost“. Viz <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/ostentation/56743>.

28 – Podle mého názoru je zřejmé, že pokud si zaměstnavatel přeje se svými zákazníky prosazovat politiku politické, filozofické nebo náboženské neutrality, což je legitimní cíl v rámci uplatňování čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78, je oprávněn zakázat nošení nápadných rozměrných symbolů na pracovišti.

29 – Podle vysvětlení k Listině základních práv (Úř. věst. 2007, C 303, s. 17) právo zaručené v čl. 10 odst. 1 Listiny odpovídá právu zaručenému v článku 9 EÚLP a v souladu s čl. 52 odst. 3 Listiny má stejný smysl a rozsah.

30 – ESLP, 15. ledna 2013 (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010). Soudní dvůr ostatně na tento rozsudek odkázal v bodě 39 rozsudku G4S Secure Solutions.

31 – ESLP, 15. ledna 2013, Eweida a další v. Spojené království (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, § 94). K tomuto rozsudku viz Mathieu, C., Gutwirth, S., a de Herth, P., „La croix et les juges de la Cour européenne des droits de l’homme: les enseignements des affaires Lautsi, Eweida et Chaplin“, *Journal européen des droits de l’homme*, Larcier, 2013, č. 2, s. 238 až 268.

74. Ve světle uvedeného rozsudku se domnívám, že politika politické, filozofické nebo náboženské neutrality zaměstnavatele v jeho vztazích se zákazníky není neslučitelná s tím, aby jeho zaměstnanci nosili na pracovišti symboly politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení, viditelně či nikoli, které jsou ovšem malé, jinými slovy decentní a nejsou na první pohled zřetelné. I v případě malých symbolů, jako je dekorativní špendlík nebo náušnice, sice může pozorný a zúčastněný pozorovatel odhalit politické, filozofické nebo náboženské přesvědčení pracovníka. Takové decentní symboly, které postrádají nápadnou povahu, se však podle mého názoru nemohou dotknout zákazníků podniku, kteří nesdílejí náboženské vyznání nebo víru dotčeného zaměstnance.

75. V tomto případě je cílem uplatnit zásadu proporcionality ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) směrnice 2000/78, podle kterého musí být prostředky k dosažení legitimního cíle sledovat politiku politické, filozofické nebo náboženské neutrality přiměřené a nezbytné. Je-li přitom zákaz nošení jakýchkoli viditelných symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení na pracovišti přípustný, jak vyplývá z rozsudku G4S Secure Solutions, domnívám se, že zaměstnavatel také může v rámci svobody podnikání zakázat pouze nošení nápadných rozměrných symbolů takového přesvědčení<sup>32</sup>.

76. Debata se tak samozřejmě přesouvá k pojmu „viditelný a ‚malý‘ symbol politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení“. Podle mého názoru Soudnímu dvoru nepřísluší, aby poskytl přesnou definici tohoto výrazu, protože svou roli může hrát kontext, v němž je symbol nošen. Vnitrostátní soud, kterému byla věc předložena, musí v důsledku toho situaci přezkoumat případ od případu. Nicméně jsem toho názoru, že muslimský šátek v žádném případě nepředstavuje malý náboženský symbol<sup>33</sup>. V témže smyslu se generální advokátka J. Kokott v jejím stanovisku ve věci G4S Secure Solutions<sup>34</sup> domnívala, že „malý a decentní náboženský symbol, například v podobě náušnice, náhrdelníku nebo odznaku, by byl vesměs přijatelnější než nápadná pokrývka hlavy, jakou je klobouk, turban nebo šátek“<sup>35</sup>.

77. Jak uvedl Soudní dvůr v rozsudku G4S Secure Solutions, zakázat pracovníkům viditelné nošení symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení je způsobilé zajistit řádné uplatňování politiky neutrality pod podmínkou, že tato politika je skutečně sledována *koherentním a systematickým způsobem*<sup>36</sup>. Podle mého názoru přitom politika neutrality zakazující pouze nošení nápadných rozměrných symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení nevyklučuje, aby byl tento zákaz prováděn koherentním a systematickým způsobem, a sice že je součástí obecné politiky uplatňované bez rozdílu, což přísluší ověřit vnitrostátnímu soudu.

32 – Domnívám se, že se můj postoj shoduje s postojem generální advokátky J. Kokott v jejím stanovisku ve věci G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2016:382, bod 141), která odkázala na „velikost“ a „nápadnost“ náboženského symbolu v rámci odůvodnění nepřímé diskriminace založené na náboženském vyznání ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78.

33 – Rozsudek ESLP ze dne 15. ledna 2013, Eweida a další v. Spojené království (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010), se odlišuje od rozhodnutí uvedeného soudu ze dne 15. února 2001, Dahlab v. Švýcarsko (CE:ECHR:2001:0215DEC004239398), ve kterém tento soud rozhodl, že „že je velmi obtížné posoudit dopad, který může mít takový *silný vnější symbol*, jako je nošení šátku, na svobodu svědomí a náboženského vyznání malých dětí. Žalobkyně totiž vyučovala ve třídě dětí ve věku od [4] do [8] let, a tedy žáky ve věku, kdy si kladou spoustu otázek a zároveň jsou snadněji ovlivnitelní než ostatní starší žáci. Jak by tedy za těchto okolností mohl být na první pohled odepřen jakýkoli proselytický účinek, který může mít nošení šátku, když se zdá, že je ženám uložen předpisem koránu, který, jak konstatuje Spolkový soud [Švýcarsko], je obtížné dostat do souladu se zásadou rovnosti žen a mužů. Stejně tak se zdá být obtížné dostat do souladu nošení islámského šátku s poselstvím tolerance, úcty k druhým a především rovnosti a nediskriminace, kterou musí každý učitel v demokracii předat svým žákům“ (kurzivou zvýraznil autor tohoto stanoviska). Kromě skutečnosti, že se rozsudek Eweida a další v. Spojené království týkal soukromého podniku a rozhodnutí Dahlab v. Švýcarsko veřejné školy a že se judikatura ESLP mohla vyvinout, může důraz na skutečnost, že islámský šátek je „silným vnějším symbolem“, vysvětlovat, proč tento soud uznává zákaz islámského šátku za slučitelný s EÚLP na rozdíl od „decentního“ náboženského symbolu.

34 – C-157/15, EU:C:2016:382, bod 118.

35 – S ohledem na rozhodnutí ESLP ze dne 15. února 2001, Dahlab v. Švýcarsko (CE:ECHR:2001:0215DEC004239398), lze klobouk, turban nebo šátek považovat za „silné vnější symboly“.

36 – Rozsudek G4S Secure Solutions, bod 40.

78. Ve svých písemných vyjádřeních MJ, jakož i řecká a švédská vláda zdůrazňují, že interní pravidlo podniku, které zakazuje pouze nápadné rozměrné symboly, bude mít nepříznivý dopad na určité skupiny, které nosí obzvláště viditelné náboženské symboly. U zaměstnanců v těchto skupinách je pravděpodobnější, že budou diskriminováni na pracovišti kvůli svému náboženskému vyznání nebo víře.

79. V tomto ohledu uznávám, že náboženské symboly mohou mít více či méně viditelný charakter v závislosti na náboženském vyznání. Uznání tohoto argumentu by však nutně vedlo k zákazu, za účelem uplatňování politiky neutrality, nošení jakýchkoli symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení, což považuji za paradoxní s ohledem na cíl směrnice 2000/78, kterým je bojovat proti diskriminaci na základě náboženského vyznání nebo víry. Jak uvedl Soudní dvůr, tento zákaz se musí omezovat na to, co je skutečně nezbytné<sup>37</sup>. V opačném případě by úplný zákaz viditelného nošení jakýchkoli symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení bez výjimky překračoval nezbytné opatření a vůči těm, kteří by se rozhodli nosit malý symbol, by měl kvůli těm, kteří se rozhodli nosit symbol nápadný, sankční povahu.

80. Jinými slovy, mám za to, že existuje prostor mezi jednak úplnou svobodou zaměstnanců nosit na pracovišti symboly politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení, kterou se zaměstnavatel může rozhodnout uplatnit v rámci své svobody podnikání na základě článku 16 Listiny<sup>38</sup>, a jednak zákazem jakéhokoli viditelného symbolu politické, filozofické nebo náboženské povahy, s cílem uplatňovat politiku neutrality, kterou se může zaměstnavatel rovněž rozhodnout provést<sup>39</sup>. Politika neutrality proto může být vyjádřena v různých formách za podmínky, že bude sledována koherentním a systematickým způsobem.

81. Vzhledem k výše uvedenému navrhuji odpovědět na první otázku ve věci C-341/19 tak, že čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 musí být vykládán tak, že interní pravidlo soukromého podniku zakazující v rámci politiky neutrality pouze nošení nápadných, rozměrných symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení na pracovišti může být odůvodněné ve smyslu tohoto ustanovení. Takový zákaz musí být sledován koherentním a systematickým způsobem, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.

#### ***D. K druhé otázce písm. b) ve věci C-804/18 a druhé otázce písm. b) ve věci C-341/19***

82. Podstatou druhé otázky písm. b) předkládajícího soudu ve věci C-804/18 a druhé otázky písm. b) předkládajícího soudu ve věci C-341/19, které je třeba přezkoumat společně<sup>40</sup>, je, zda čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že vnitrostátní ústavní předpisy na ochranu svobody náboženského vyznání mohou být v rámci přezkumu odůvodněnosti rozdílného zacházení nepřímo založené na náboženském vyznání nebo víře zohledněny jako příznivější ustanovení ve smyslu čl. 8 odst. 1 této směrnice.

37 – Rozsudek G4S Secure Solutions, bod 42.

38 – Je třeba připomenout, že zaměstnavatel není nijak povinen provádět politiku neutrality vůči zákazníkům. Může se totiž rozhodnout zdůraznit příslušnost k určitému náboženskému vyznání, která se může projevit náboženskými symboly vlastními pro dané náboženské vyznání, nošenými zaměstnanci. Zaměstnavatel může rovněž nestanovit žádné omezení pro nošení náboženských symbolů na pracovišti, bez ohledu na náboženské vyznání a velikost těchto symbolů.

39 – Předkládající soud uvádí, že politika neutrality v rámci dotčeného podniku má rovněž zabránit střetům mezi zaměstnanci. V tomto ohledu je tento cíl jiný než cíl politiky neutrality vůči zákazníkům, která se týká svobody podnikání, jak Soudní dvůr uvedl v rozsudku v G4S Secure Solutions (bod 38). S ohledem na skutkové okolnosti sporu v původním řízení ve věci C-341/19 není podle mého názoru nutné v rámci projednávaných spojených věcí přezkoumat, zda je cíl předcházení střetům mezi zaměstnanci legitimní ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78.

40 – Druhá otázka písm. b) ve věci C-804/18 totiž odkazuje na judikaturu Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavní soud), která vykládá čl. 4 odst. 1 a 2 GG.



83. Podle čl. 8 odst. 1 směrnice 2000/78 mohou členské státy přijmout nebo zachovat ustanovení, která jsou příznivější pro ochranu zásady rovného zacházení než ustanovení této směrnice. Kromě toho bod 28 odůvodnění uvedené směrnice stanoví, že tato směrnice stanoví minimální požadavky, což dává členským státům možnost volby zavedení nebo ponechání příznivějších ustanovení, a že provádění této směrnice nemá sloužit k ospravedlnění jakéhokoli zhoršení ve vztahu k situaci, která již v členském státě existuje.

84. S ohledem na položené otázky je třeba přezkoumat, v jakém rozsahu lze vnitrostátní ustanovení práva týkající se svobody náboženského vyznání považovat za příznivější pro ochranu zásady rovného zacházení, než jsou ustanovení směrnice 2000/78.

85. V tomto ohledu uvádím, že Soudní dvůr již vyložil čl. 8 odst. 1 této směrnice do současné doby pouze v rámci dodržování procesních práv. Na základě tohoto ustanovení rozhodl, že čl. 9 odst. 2 směrnice 2000/78<sup>41</sup> nijak nebrání tomu, aby členský stát ve svých vnitrostátních právních předpisech stanovil právo sdružení, která mají oprávněný zájem na zajištění dodržování této směrnice, podat návrh na zahájení soudního nebo správního řízení určeného pro vymáhání plnění povinností vyplývajících z této směrnice, aniž jednájí jménem určitého stěžovatele, nebo pokud není možné určit konkrétního stěžovatele<sup>42</sup>.

86. Takový výklad považuji za zcela odůvodněný. Jednak totiž čl. 9 odst. 2 směrnice 2000/78 přímo stanoví rámec pro zapojení těchto sdružení za účelem zahájení soudního nebo správního řízení, když stanoví podmínky, a sice že tato sdružení jednájí na účet a na podporu stěžovatele, s jeho souhlasem. Kromě toho, k zajištění práv obhajoby čl. 8 odst. 1 této směrnice umožňuje širší zapojení uvedených sdružení před vnitrostátními soudy, aniž je nutný stěžovatel, což je příznivější pro ochranu zásady rovného zacházení.

87. Pokud jde o vnitrostátní ustanovení týkající se svobody náboženského vyznání, jsem naproti tomu toho názoru, že tato nespádají do rámce čl. 8 odst. 1 směrnice 2000/78. I když jsou tyto vnitrostátní předpisy určeny k ochraně pracovníků, co se týče projevu jejich náboženského vyznání, jejich cílem není posílení uplatňování zásady rovného zacházení, stanovené v uvedeném čl. 8 odst. 1, jelikož nejsou určeny k boji proti diskriminaci.

88. Jak bude uvedeno dále, uvedené vnitrostátní předpisy mohou být uplatňovány členskými státy, avšak v jiném rámci, než je rámec směrnice 2000/78, jejímž jediným účelem je vytvořit obecný rámec pro boj proti diskriminaci založené zejména na náboženském vyznání nebo víře.

89. Navrhuji proto odpovědět na druhou otázku písm. b) ve věci C-804/18 a na druhou otázku písm. b) ve věci C-341/19 tak, že čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že vnitrostátní ústavní předpisy na ochranu svobody náboženského vyznání nemohou být v rámci přezkumu odůvodněnosti rozdílného zacházení nepřímou založeného na náboženském vyznání nebo víře zohledněny jako příznivější ustanovení ve smyslu čl. 8 odst. 1 této směrnice.

41 – Podle článku 9 odst. 2 směrnice 2000/78 „[č]lenské státy zajistí, aby sdružení, organizace nebo právnické osoby, které mají v souladu s kritérii stanovenými jejich vnitrostátními právními předpisy oprávněný zájem na zajištění dodržování této směrnice, mohly ve prospěch nebo na podporu žalobce s jeho souhlasem zahájit jakékoli soudní nebo správní řízení určené pro vymáhání plnění povinností podle této směrnice“. Ze samotného znění tohoto ustanovení vyplývá, že toto ustanovení neukládá, aby sdružení byla v členských státech příznána aktivní legitimace k zahájení soudního řízení určeného pro vymáhání plnění povinností vyplývajících z této směrnice, pokud není možné identifikovat žádnou poškozenou osobu (rozsudek ze dne 23. dubna 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, bod 61).

42 – Rozsudky ze dne 25. dubna 2013, Asociația Accept (C-81/12, EU:C:2013:275, bod 37), a ze dne 23. dubna 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, bod 63).

### E. K druhé otázce písm. a) ve věci C-341/19

90. Podstatou druhé otázky písm. a) předkládajícího soudu ve věci C-341/19 je, zda čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že práva uvedená v článku 10 Listiny a v článku 9 EÚLP mohou být zohledněna při přezkumu přiměřenosti a nezbytnosti rozdílného zacházení nepřímo založeného na náboženském vyznání nebo víře, které vyplývá z interního pravidla soukromého podniku.

91. V tomto ohledu se předkládající soud táže na to, zda za účelem přezkoumání přiměřenosti takového rozdílného zacházení lze provést porovnání významu konkurujících si zájmů, a sice na jedné straně svobody podnikání upravené v článku 16 Listiny a na straně druhé svobody myšlení, svědomí a náboženského vyznání uvedené v článku 10 Listiny a článku 9 EÚLP.

92. Za účelem odpovědi na tuto otázku považuji za důležité vrátit se ke znění čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78, který v rámci odůvodnění rozdílného zacházení nepřímo založeného na náboženském vyznání nebo víře rozlišuje jednak existenci legitimního cíle a jednak to, zda jsou prostředky k dosažení tohoto cíle přiměřené a nezbytné.

93. V bodech 38 a 39 rozsudku G4S Secure Solutions rozhodl Soudní dvůr, že přání zaměstnavatele vytvořit ve vztahu k zákazníkovi obraz neutrality se totiž váže ke svobodě podnikání, která je zakotvena v článku 16 Listiny, a má v zásadě legitimní povahu, a že výklad, podle něhož sledování takového cíle umožňuje za určitých podmínek omezit svobodu náboženského vyznání, je podpořen judikaturou ESLP týkající se článku 9 EÚLP.

94. Soudní dvůr odkázal na článek 16 Listiny a článek 9 EÚLP pouze v rámci přezkumu existence legitimního cíle ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) směrnice 2000/78, co se týče provádění politiky neutrality podniku ve vztahu k jeho zákazníkům.

95. Na základě tohoto uvažování se domnívám, že za účelem přezkoumání přiměřenosti a nezbytnosti prostředků použitých k dosažení tohoto cíle, protože svoboda podnikání již v této fázi analýzy nezasahuje, není třeba porovnat význam na jedné straně svobody podnikání a na straně druhé svobody myšlení, svědomí a náboženského vyznání. Mělo by však být při přezkumu prostředků k dosažení cíle politiky neutrality zohledněno právo na posledně jmenovanou svobodu? Jsem toho názoru, že nikoli.

96. Zaprvé, jak Komise správně uvedla ve svém písemném vyjádření, zákaz diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry je nepochybně spojen s ochranou práva na svobodu náboženského vyznání, jelikož taková diskriminace ovlivňuje svobodu osoby svobodně a otevřeně praktikovat své náboženské vyznání. Zákaz diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, stanovený v čl. 21 odst. 1 Listiny a svoboda myšlení, svědomí a náboženského vyznání, uvedená v článku 10 Listiny, nicméně představují základní práva, která je třeba jasně rozlišovat<sup>43</sup>.

97. Přitom je třeba připomenout, že směrnice 2000/78 konkretizuje článek 21 Listiny, který se s ohledem na imperativní účinek, který vyvolává, v zásadě neliší od různých ustanovení zakládajících Smluv, které zakazují diskriminaci z různých důvodů, i když taková diskriminace vyplývá ze smluv uzavřených mezi jednotlivci<sup>44</sup>. Cílem této směrnice je proto výhradně bojovat proti diskriminaci založené zejména na náboženském vyznání nebo víře. Jejím cílem není zajistit ochranu svobody náboženského vyznání ve vlastním slova smyslu, stanovené v článku 10 Listiny.

43 – Komise uvádí na základě uvažování *ad absurdum* příklad úplného zákazu výkonu náboženského vyznání ze strany členského státu, který by tudíž porušoval svobodu náboženského vyznání, aniž by však byl v rozporu se zákazem diskriminace na základě náboženského vyznání, jelikož by se všemi obyvateli tohoto členského státu bylo zacházeno stejně.

44 – Viz rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, bod 77 a citovaná judikatura).

98. Zadruhé jsem toho názoru, že v rámci odůvodnění rozdílného zacházení nepřímo založeného na náboženském vyznání nebo víře ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) směrnice 2000/78 základní právo na ochranu svobody náboženského vyznání nehraje roli, jelikož toto ustanovení odkazuje na přiměřené a nezbytné *prostředky*. Jedná se o přezkum proporcionality, který vyžaduje, aby byla situace posouzena konkrétně za účelem zjištění, zda je uznaný legitimní cíl, a sice politika neutrality, uskutečňován přiměřeným způsobem.

99. Zatřetí jsem toho názoru, že uplatňování všech práv zakotvených Listinou souběžně za účelem výkladu směrnice 2000/78 by mohlo vést k nemožnosti plného a jednotného provádění ustanovení této směrnice při respektování cílů této směrnice, která se týká pouze zásady nediskriminace v zaměstnání a povolání.

100. Navrhuji tudíž odpovědět na druhou otázku písm. a) ve věci C-341/19 tak, že čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že práva uvedená v článku 10 Listiny a v článku 9 EÚLP nemohou být zohledněna při přezkumu přiměřenosti a nezbytnosti rozdílného zacházení nepřímo založeného na náboženském vyznání nebo víře, které vyplývá z interního pravidla soukromého podniku.

#### ***F. K třetí otázce ve věci C-341/19***

101. Podstatou třetí otázky předkládajícího soudu ve věci C-341/19 je, zda směrnice 2000/78 musí být vykládána tak, že brání tomu, aby vnitrostátní soud použil vnitrostátní ústavní předpisy na ochranu svobody náboženského vyznání při přezkumu pokynu založeného na interním pravidle soukromého podniku týkajícím se zákazu nošení symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení na pracovišti.

102. Úvodem poznamenávám, že předkládající soud prostřednictvím svých předběžných otázek požádal Soudní dvůr o výklad směrnice 2000/78, a nikoli článku 10 Listiny. Proto přezkoumám třetí otázku ve věci C-341/19, která je pokračováním první a druhé otázky, s ohledem na tuto směrnici v rámci přezkumu diskriminace nepřímo založené na náboženském vyznání nebo víře.

103. Jak bylo uvedeno v bodě 97 tohoto stanoviska, cílem směrnice 2000/78 není zajistit ochranu svobody myšlení, svědomí a náboženského vyznání upravenou v článku 10 Listiny. Tuto svobodu proto nelze vzít v úvahu při přezkumu přiměřené a nezbytné povahy prostředků použitých k dosažení cíle neutrality podniku. Stejný výklad je třeba přijmout ohledně svobody podnikání zakotvené v článku 16 Listiny, která není základním právem sledovaným touto směrnicí.

104. Vzhledem k tomu, že za těchto podmínek není porušena zásada nediskriminace stanovená směrnicí 2000/78, kterou se provádí článek 21 Listiny, domnívám se, že členské státy mají i nadále možnost uplatňovat vnitrostátní právní úpravu týkající se dotčené právní situace.

105. Může se jednat například, jak zdůrazňuje Komise, o vnitrostátní ustanovení týkající se formy, v níž musí být pracovníkům podniku komunikován pokyn, kterým se stanoví politika neutrality. Použití takového ustanovení může vést k neplatnosti tohoto pokynu, i když ve věci samé navrhovaná politika neutrality splňuje podmínky stanovené ve směrnici 2000/78. Je-li tento příklad procesní povahy, vztahuje se tato úvaha také na podstatu práva na rovné zacházení. Existuje tak koexistence ustanovení unijního práva týkajících se zásady nediskriminace na jedné straně a vnitrostátních předpisů, které stanoví určité požadavky týkající se politiky neutrality zaměstnavatele.

106. Stejně uvažování platí pro vnitrostátní předpisy týkající se ochrany svobody náboženského vyznání, které mohou být zohledněny soudy dotyčného členského státu za účelem posouzení platnosti pokynu zaměstnavatele týkajícího se uplatňování politiky neutrality.

107. V tomto ohledu předkládající soud tvrdí, že podle judikatury Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavní soud) se ochrana takového základního práva, jako je právo stanovené v čl. 4 odst. 1 a 2 GG, vztahuje na právní vztahy mezi soukromými osobami. Svoboda vyznání uvedená v těchto ustanoveních jako občanská svoboda ustupuje ve vztahu ke svobodě podnikání uvedené v čl. 12 odst. 1 GG pouze v případě existence dostatečně konkrétní hrozby hospodářského znevýhodnění pro zaměstnavatele nebo dotčenou třetí osobu. Jinými slovy, jak předkládající soud rovněž uvedl ve věci C-804/18 ve svém rozhodnutí a ve své druhé otázce písm. b), z německých ústavních předpisů vyplývá, že práni zaměstnavatele provádět politiku náboženské neutrality vůči zákazníkům je v zásadě legitimní pouze tehdy, pokud mu neexistence takové neutrality způsobuje hospodářskou újmu.

108. Jak již bylo uvedeno, taková ustanovení práva, jako je čl. 4 odst. 1 a 2 GG, která spadají pod ochranu svobody náboženského vyznání, mají odlišný účel od účelu směrnice 2000/78. Proto za předpokladu, že je dodržována zásada nediskriminace podle této směrnice, nevidím žádnou překážku proto, aby byly uplatňovány vnitrostátní ústavní předpisy, které chrání svobodu náboženského vyznání, při přezkumu politiky neutrality podniku<sup>45</sup>.

109. Taková možnost ponechaná členskými státy, pokud jde o ochranu svobody náboženského vyznání, je v souladu s judikaturou ESLP, podle níž není možné v celé Evropě určit jednotné pojetí významu náboženského vyznání společnosti a význam nebo dopad činů odpovídajících veřejnému projevu náboženského přesvědčení není v závislosti na časech a souvislostech stejný. Právní úprava v této oblasti se proto může v jednotlivých zemích lišit a volba rozsahu a podmínek této právní úpravy musí být z povahy věci do určité míry ponechána na dotčeném státu, protože závisí na zvažovaném vnitrostátním kontextu<sup>46</sup>.

110. Podle mého názoru tak musí být zohledněna rozmanitost přístupů členských států ohledně ochrany svobody náboženského vyznání<sup>47</sup>, což není zpochybněno uplatňováním zásady nediskriminace stanovené směrnicí 2000/78.

111. V projednávané věci se *prima facie* domnívám, že dotčené vnitrostátní předpisy nejsou v rozporu s touto směrnicí. Nezakazují totiž politiku politické, filozofické nebo náboženské neutrality ze strany zaměstnavatele, ale stanoví pouze dodatečný požadavek na provedení této politiky zaměstnavatelem, který se týká existence dostatečně konkrétní hrozby hospodářského znevýhodnění pro zaměstnavatele nebo dotčenou třetí osobu. Je na předkládajícím soudu, aby ověřil, zda dovolávané vnitrostátní předpisy neporušují zásadu nediskriminace stanovenou uvedenou směrnicí.

112. V důsledku toho navrhuji odpovědět na třetí otázku ve věci C-341/19 tak, že směrnice 2000/78 musí být vykládána tak, že nebrání tomu, aby vnitrostátní soud použil vnitrostátní ústavní předpisy na ochranu svobody náboženského vyznání při přezkumu pokynu založeného na interním pravidle soukromého podniku týkajícím se zákazu nošení symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení na pracovišti, za podmínky, že tyto předpisy neporušují zásadu nediskriminace stanovenou touto směrnicí, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.

45 – V důsledku toho se domnívám, že z důvodu skutečnosti, že dotčená ustanovení unijního práva a vnitrostátní právní ustanovení mají odlišný účel, nemělo by se použít uvažování Soudního dvora v rozsudku ze dne 26. února 2013, Melloni (C-399/11, EU:C:2013:107, bod 60), podle kterého, pokud akt unijního práva vyžaduje přijetí vnitrostátních prováděcích opatření, vnitrostátní orgány a soudy mohou uplatnit vnitrostátní standardy ochrany základních práv za předpokladu, že toto uplatnění neohroží úroveň ochrany stanovenou v Listině, jak ji vykládá Soudní dvůr, ani přednost, jednotnost a účinnost unijního práva.

46 – ESLP, 10. listopadu 2005, Leyla Şahin v. Turecko (CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, § 109), a ESLP, 10. ledna 2017, Osmanoglu a Kocabaş v. Švýcarsko (CE:ECHR:2017:0110JUD002908612, § 88).

47 – V tomto smyslu viz Loenen, M. L. P., „In search of an EU approach to headscarf bans: where to go after Achbita and Bougnaoui?“, *Review of European Administrative Law*, 2017, č. 2, s. 47 až 73.

## V. Závěry

113. S přihlédnutím k výše uvedeným úvahám navrhuji Soudnímu dvoru, aby odpověděl na předběžné otázky položené Arbeitsgericht Hamburg (pracovní soud v Hamburku, Německo) a Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) takto:

- „1) 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 jakýkoliv viditelný symbol politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení na pracovišti, který vyplývá z interního pravidla soukromého podniku, nepředstavuje přímou diskriminaci na základě náboženského vyznání nebo víry ve smyslu tohoto ustanovení ve vztahu k zaměstnancům, kteří z důvodu náboženských pravidel o zahalování dodržují určitá pravidla oblékání.
- 2) Článek 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že rozdílné zacházení nepřímé založené na náboženském vyznání nebo víře ve smyslu tohoto ustanovení může být odůvodněno vůlí zaměstnavatele uplatňovat politiku politické, filozofické a náboženské neutrality na pracovišti, aby zohlednil přání svých zákazníků.
- 3) Článek 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 musí být vykládán tak, že interní pravidlo soukromého podniku zakazující v rámci politiky neutrality pouze nošení nápadných rozměrných symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení na pracovišti může být odůvodněné ve smyslu tohoto ustanovení. Takový zákaz musí být prováděn koherentním a systematickým způsobem, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.
- 4) Článek 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že vnitrostátní ústavní předpisy na ochranu svobody náboženského vyznání nemohou být v rámci přezkumu odůvodněnosti rozdílného zacházení nepřímé založeného na náboženském vyznání nebo víře zohledněny jako příznivější ustanovení ve smyslu čl. 8 odst. 1 této směrnice.
- 5) Článek 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že práva uvedená v článku 10 Listiny základních práv Evropské unie a v článku 9 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod podepsané v Římě dne 4. listopadu 1950, nemohou být zohledněna při přezkumu přiměřenosti a nezbytnosti rozdílného zacházení nepřímé založeného na náboženském vyznání nebo víře, které vyplývá z interního pravidla soukromého podniku.
- 6) Směrnice 2000/78 musí být vykládána tak, že nebrání tomu, aby vnitrostátní soud použil vnitrostátní ústavní předpisy na ochranu svobody náboženského vyznání při přezkumu pokynu založeného na interním pravidle soukromého podniku týkajícím se zákazu nošení symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení na pracovišti, za podmínky, že tyto předpisy neporušují zásadu nediskriminace stanovenou touto směrnicí, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.“