



## Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

13. října 2022 \*

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 2000/78/ES – Stanovení obecného rámce pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání – Zákaz diskriminace na základě náboženského vyznání či přesvědčení – Interní pravidlo soukromého podniku, které na pracovišti zakazuje jakýkoliv projev náboženského, filozofického nebo politického přesvědčení – Zákaz, který se vztahuje na projevy tohoto přesvědčení slovy, oděvem nebo jakýmkoliv jiným způsobem – Nošení náboženského oděvu“

Ve věci C-344/20,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím tribunal du travail francophone de Bruxelles (frankofonní pracovní právní soud v Bruselu, Belgie) ze dne 17. července 2020, došlým Soudnímu dvoru dne 27. července 2020, v řízení

**L. F.**

proti

**S. C. R. L.,**

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení A. Prechal, předsedkyně senátu, M. L. Arastey Sahún, F. Biltgen (zpravodaj), N. Wahl a J. Passer, soudci,

generální advokátka: L. Medina,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za L. F., V. Van der Plancke, avocate,
- za společnost S. C. R. L., A. Kamp, avocate, a T. Perdieusem, advocaat,
- za belgickou vládu C. Pochet, L. Van den Broeck a M. Van Regemorterem, jako zmocněnci,

\* Jednací jazyk: francouzština.

- za polskou vládu B. Majczynou, jako zmocněncem,
- za Evropskou komisi D. Martinem a M. Van Hoofem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 28. dubna 2022,

vydává tento

### **Rozsudek**

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 1, čl. 2 odst. 2 písm. a) a čl. 8 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 žalobkyní v původním řízení L. F. a žalovanou v původním řízení S. C. R. L., která je družstevní společností s ručením omezeným, jejíž hlavní činnost spočívá v pronájmu a provozování sociálního bydlení, ve věci týkající se nezohlednění spontánní žádosti žalobkyně v původním řízení o absolvování stáže z toho důvodu, že žalobkyně odmítla dodržovat zákaz uložený společností S. C. R. L., podle něhož její zaměstnanci nesmějí mimo jiné i způsobem oblékání projevat své náboženské, filozofické nebo politické přesvědčení.

### **Právní rámec**

#### ***Směrnice 2000/78***

- 3 V bodech 1, 4, 11 a 12 odůvodnění směrnice 2000/78 je uvedeno:

„(1) V souladu s článkem 6 [SEU] 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 [podepsanou v Římě dne 4. listopadu 1950] a ta, jež vyplývají z ústavních tradic společných členským státům, jako obecné zásady práva [Unie].

[...]

(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.

[...]

- (11) Diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry [přesvědčení], zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace může ohrozit dosažení cílů Smlouvy o [FEU], zejména dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti a sociální ochrany, zvyšování životní úrovně a kvality života, hospodářské a sociální soudržnosti, solidarity a volného pohybu osob.
- (12) K tomuto účelu by měla být v celé[...] [Unii] zakázána jakákoli přímá nebo nepřímá diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry [přesvědčení], zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v oblastech zahrnutých touto směrnicí. [...]"

4 Článek 1 této směrnice stanoví:

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

5 Článek 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 [přesvědčení], určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace v porovnání s jinými osobami znevýhodněna, ledaže
- i) takové ustanovení, kritérium nebo praxe [zvyklost] jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, [...]

[...]

5. Tato směrnice se nedotýká opatření stanovených vnitrostátními právními předpisy, která jsou v demokratické společnosti nutná pro veřejnou bezpečnost, udržování veřejného pořádku a předcházení trestným činům, pro ochranu zdraví a ochranu práv a svobod ostatních lidí.“

6 Článek 3 odst. 1 téže směrnice stanoví:

„V rámci pravomocí svěřených [Unii] 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 8 odst. 1 směrnice 2000/78 zní:

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

### **Belgické právo**

8 Směrnice 2000/78 je do belgického práva provedena zákonem loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (zákon ze dne 10. května 2007 o boji proti některým formám diskriminace) (*Moniteur belge*, 30. května 2007, s. 29016), ve znění použitelném na spor v původním řízení (dále jen „obecný antidiskriminační zákon“).

9 Článek 3 tohoto zákona stanoví:

„Účelem tohoto zákona je stanovit v oblastech uvedených v článku 5 obecný rámec pro boj proti diskriminaci na základě věku, sexuální orientace, rodinného stavu, narození, majetku, náboženského nebo filozofického přesvědčení, politického přesvědčení, jazyka, současného nebo budoucího zdravotního stavu, zdravotního postižení, fyzické nebo genetické vlastnosti či společenského původu.“

10 Článek 4 uvedeného zákona, který obsahuje definice, stanoví:

„Pro účely tohoto zákona se:

[...]

4° chráněnými kritérii rozumí věk, sexuální orientace, rodinný stav, narození, majetek, náboženské nebo filozofické přesvědčení, politické přesvědčení, jazyk, současný nebo budoucí zdravotní stav, zdravotní postižení, fyzická nebo genetická vlastnost, společenský původ;

[...]

6° přímým rozlišováním rozumí situace, která nastane, pokud se s jednou osobou zachází na základě některého z chráněných kritérií méně příznivě, než se zachází, zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci;

7° přímou diskriminací rozumí přímé rozlišování na základě některého z chráněných kritérií, které nelze odůvodnit na základě ustanovení hlavy II;

[...]“

11 Článek 5 odst. 1 téhož zákona stanoví:

„S výjimkou oblastí, které spadají do pravomoci Společenství nebo Regionů, se tento zákon vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně orgánů veřejné moci [...]“

12 V článku 7 obecného antidiskriminačního zákona je uvedeno:

„Jakékoli přímé rozlišování na základě některého z chráněných kritérií představuje přímou diskriminaci, ledaže je takové přímé rozlišování objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.“

13 Článek 8 odst. 1 tohoto zákona stanoví:

„Odchylně od článku 7 a aniž jsou dotčena ostatní ustanovení této hlavy, lze přímé rozlišování na základě věku, sexuální orientace, náboženského nebo filozofického přesvědčení nebo zdravotního postižení v oblastech uvedených v čl. 5 odst. 1 bodech 4, 5 a 7 odůvodnit pouze podstatnými a určujícími profesními požadavky.“

**Spor v původním řízení a předběžné otázky**

- 14 Žalobkyně v původním řízení, která je muslimského náboženského vyznání a nosí muslimský šátek, zaslala společnosti S. C. R. L. dne 14. března 2018 v rámci svého odborného studia v oboru automatizace v kancelářské administrativě spontánní žádost o absolvování neplacené šestitýdenní stáže.
- 15 Dne 22. března 2018 absolvovala žalobkyně v původním řízení pohovor s vedoucími pracovníky společnosti S. C. R. L., na jehož konci tito pracovníci vyjádřili k žádosti žalobkyně v původním řízení o stáž kladné stanovisko a dotázali se jí, zda souhlasí s dodržováním pravidla neutrality prosazovaného v rámci společnosti S. C. R. L.
- 16 Pravidlo neutrality je zakotveno v článku 46 pracovního řádu společnosti S. C. R. L., který stanoví, že „[p]racovníci se zavazují dodržovat politiku přísné neutrality, která platí v rámci podniku“, a že tito pracovníci „tedy budou dbát na to, aby žádným způsobem, slovy, způsobem oblékání ani jiným způsobem neprojevovali své náboženské, filozofické nebo politické přesvědčení, ať je jakékoli“.
- 17 Žalobkyně v původním řízení vedoucím pracovníkům společnosti S. C. R. L. sdělila, že si šátek nesundá a uvedené pravidlo neutrality nebude dodržovat.
- 18 Vzhledem k tomu, že její žádosti nebylo vyhověno, žalobkyně v původním řízení v dubnu 2018 podala žádost o absolvování stáže u společnosti S. C. R. L. znovu, přičemž navrhla, že bude nosit jiný typ pokrývky hlavy. V reakci na tuto novou žádost jí společnost S. C. R. L. informovala, že jí stáž nemůže nabídnout, neboť v jejích prostorách není dovoleno nosit žádnou pokrývku hlavy, ať už se jedná o kšiltovku, čepici nebo šátek.
- 19 Poté, co žalobkyně v původním řízení nahlásila diskriminaci u nezávislého orgánu veřejné správy příslušného k boji proti diskriminaci, a poté, co došlo mezi tímto orgánem a společností S. C. R. L. k výměně korespondence, žalobkyně v původním řízení podala u předkládajícího soudu v květnu 2019 žalobu na zdržení se jednání. V této žalobě namítla, že s ní nebyla uzavřena smlouva o stáži a že je tento postup dle jejího názoru přímo či nepřímo založen na náboženském přesvědčení, a domáhala se, aby bylo konstatováno, že společnost S. C. R. L. porušila zejména ustanovení obecného antidiskriminačního zákona.
- 20 Společnost S. C. R. L. před předkládajícím soudem s odkazem na rozsudek ze dne 14. března 2017, *G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203)*, uvedla, že její pracovní řád nevede k přímé diskriminaci, neboť přistupuje ke všem pracovníkům podniku stejně – obecně a bez rozdílu stanoví mimo jiné i povinnost nosit neutrální oděv, která brání nošení viditelných symbolů jejich náboženského, filozofického nebo politického přesvědčení.

- 21 Předkládající soud si je vědom rozsudků ze dne 14. března 2017, *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203), a ze dne 14. března 2017, *Bougnaoui a ADDH* (C-188/15, EU:C:2017:204), má ovšem za to, že výklad pojmu „přímá diskriminace“, který Soudní dvůr provedl v prvně uvedeném rozsudku, „vyvolává vážné pochybnosti“. Jednou z pochybností, na něž předkládající soud poukazuje, je i otázka posouzení srovnatelnosti situací, která spadá do pravomoci vnitrostátních soudů. Dle jeho názoru je třeba rozlišovat výkladovou pravomoc Soudního dvora na jedné straně a uplatnění práva na skutkové okolnosti daného případu, které spadá do výlučné pravomoci dotčeného vnitrostátního soudu, na straně druhé. V rozsudku ze dne 14. března 2017, *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203), Soudní dvůr vycházel ze zjištění, že interní pravidlo zakazující viditelné nošení politických, filozofických nebo náboženských symbolů na pracovišti je uplatňováno „obecně a bez rozdílu“, ale nevyloučil, že se uplatňování tohoto pravidla na dotčenou osobu může na základě informací, které neměl k dispozici, lišit od jeho uplatňování na jiného pracovníka. Vzhledem k tomu, že tato významná nuance není uvedena ve výroku tohoto rozsudku, vyvstává otázka, zda má vnitrostátní soud i nadále prostor pro uvážení nebo zda je připraven o veškerou možnost posoudit srovnatelnost situací *in concreto*, jedná-li se o analýzu diskriminační povahy interního pravidla soukromého podniku, které zakazuje viditelné nošení všech politických, filozofických nebo náboženských symbolů na pracovišti.
- 22 Předkládající soud si kromě toho klade otázku, zda měl Soudní dvůr v rozsudcích ze dne 14. března 2017, *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203), a ze dne 14. března 2017, *Bougnaoui a ADDH* (C-188/15, EU:C:2017:204), v úmyslu zavést jediné chráněné kritérium náboženského přesvědčení, filozofického přesvědčení a politického přesvědčení, takže není namístě mezi těmito kritérii rozlišovat. Článek 1 směrnice 2000/78 by byl v důsledku toho vykládán v tom smyslu, že „náboženské vyznání či víra [přesvědčení]“ ve smyslu tohoto článku jsou dva aspekty jednoho a téhož chráněného kritéria. Pokud by ovšem mělo být náboženské vyznání postaveno na roveň jinému než náboženskému přesvědčení, pro účely zkoumání srovnatelnosti situací v rámci posuzování existence přímé diskriminace by se významně zúžil prostor pro určení referenční osoby. Znamenalo by to totiž, že v případě takového interního pravidla, jako je pravidlo dotčené ve věci v původním řízení, by pracovník, který se hlásí k určitému náboženskému přesvědčení, nemohl být srovnáván s pracovníkem s filozofickým přesvědčením nebo s politickým přesvědčením. Tato otázka vyvolává další otázku, a sice zda lze vnitrostátní právní předpisy, které poskytují samostatnou ochranu náboženskému přesvědčení, filozofickému přesvědčení a politickému přesvědčení, a mají tak posílit míru této ochrany tím, že vyznačují jejich specifické rysy a zviditelňují je, považovat za vnitrostátní ustanovení, které je „příznivější pro ochranu zásady rovného zacházení než ustanovení [směrnice 2000/78]“ ve smyslu čl. 8 odst. 1 této směrnice. Předkládající soud konečně poukazuje na několik skutkových kritérií, která jsou dle jeho názoru relevantní při zjišťování, zda rozdílné zacházení představuje přímou diskriminaci.
- 23 Za těchto podmínek se tribunal du travail francophone de Bruxelles (frankofonní pracovněprávní soud v Bruselu, Belgie) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „1) Musí být článek 1 směrnice [2000/78] vykládán v tom smyslu, že náboženské vyznání a přesvědčení jsou dvěma aspekty téhož chráněného kritéria, nebo naopak v tom smyslu, že náboženské vyznání a přesvědčení představují odlišná kritéria, a sice kritérium náboženského vyznání, které zahrnuje s ním související přesvědčení, a dále kritérium přesvědčení, ať je jakékoli?

- 2) V případě, že by měl být článek 1 směrnice [2000/78] vykládán v tom smyslu, že náboženské vyznání a přesvědčení jsou dvěma aspekty téhož chráněného kritéria, bránilo by to tomu, aby vnitrostátní soud na základě článku 8 téže směrnice a ve snaze zabránit snížení úrovně ochrany před diskriminací nadále vykládal takovou vnitrostátní právní normu, jako je čl. 4 bod 4 [obecného antidiskriminačního zákona], v tom smyslu, že náboženské, filozofické a politické přesvědčení představují odlišná chráněná kritéria?
- 3) Lze čl. 2 odst. 2 [písm.] a) směrnice [2000/78] vykládat v tom smyslu, že pravidlo obsažené v pracovním řádu podniku, které pracovníkům ukládá, aby „žádným způsobem, slovy, způsobem oblékání ani jiným způsobem neprojevovali své náboženské, filozofické nebo politické přesvědčení, ať je jakékoli“, představuje přímou diskriminaci, pokud uplatňování tohoto interního pravidla v konkrétních případech svědčí o tom, že
- a) s pracovnící, která chce uplatňovat své právo na svobodu náboženského vyznání viditelným nošením symbolu (s konotací), v daném případě šátku, je zacházeno méně příznivě než s jiným pracovníkem, který se nehlásí k žádnému náboženskému vyznání, nemá žádné filozofické přesvědčení a žádnou politickou příslušnost a který z tohoto důvodu nemá potřebu nosit žádný politický, filozofický nebo náboženský symbol?
  - b) s pracovnící, která chce uplatňovat své právo na svobodu náboženského vyznání viditelným nošením symbolu (s konotací), v daném případě šátku, je zacházeno méně příznivě než s jiným pracovníkem, který má nějaké filozofické nebo politické přesvědčení, ale jehož potřeba veřejně jej projevit nošením symbolu (s konotací) je menší či žádná?
  - c) s pracovnící, která chce uplatňovat své právo na svobodu náboženského vyznání viditelným nošením symbolu (s konotací), v daném případě šátku, je zacházeno méně příznivě než s jiným pracovníkem, který se hlásí k jinému, či dokonce ke stejnému náboženskému vyznání, ale jehož potřeba veřejně jej projevit nošením symbolu (s konotací) je menší či žádná?
  - d) vyjdeme-li ze zjištění, že přesvědčení nemá nutně náboženskou, filozofickou nebo politickou povahu a že může být i jiného druhu (uměleckého, estetického, sportovního, hudebního,...), pak je s pracovnící, která chce uplatňovat své právo na svobodu náboženského vyznání viditelným nošením symbolu (s konotací), v daném případě šátku, zacházeno méně příznivě než s jiným pracovníkem, který má jiné než náboženské, filozofické či politické přesvědčení a projevuje ho způsobem oblékání?
  - e) vyjdeme-li ze zásady, že negativní aspekt svobody projevovat své náboženské přesvědčení rovněž znamená, že jednotlivec nemůže být nucen projevovat svou náboženskou příslušnost nebo přesvědčení, pak je s pracovnící, která chce uplatňovat své právo na svobodu náboženského vyznání nošením šátku, který sám o sobě není jednoznačným symbolem tohoto náboženského vyznání, vzhledem k tomu, že jiná pracovnice by jej mohla nosit z důvodů estetických, kulturních, nebo dokonce zdravotních a že se tento šátek ani nemusí lišit od obyčejného šátku typu bandana, zacházeno méně příznivě než s jiným pracovníkem, který projevuje své náboženské, filozofické nebo politické přesvědčení slovy, protože pro pracovníci nosící šátek to znamená ještě hlubší zásah do svobody náboženského vyznání zaručené článkem 9.1. [Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod], vzhledem k tomu – ponecháme-li stranou předsudky – že náboženské přesvědčení není z nošení šátku zřejmé a nejčastěji jej lze zjistit pouze na základě toho, že jeho nositelka musí sdělit důvod jeho nošení svému zaměstnavateli?
  - f) s pracovnící, která chce uplatňovat své právo na svobodu náboženského vyznání viditelným nošením symbolu (s konotací), v daném případě šátku, je zacházeno méně příznivě než s jiným pracovníkem stejného přesvědčení, který se jej rozhodl projevovat nošením vousů, (což na rozdíl od oděvu není interním pravidlem výslovně zakázáno)?“

## K předběžným otázkám

### *K první otázce*

- 24 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda musí být článek 1 směrnice 2000/78 vykládán v tom smyslu, že slovní spojení „náboženské vyznání či víra [přesvědčení]“, které je v něm obsaženo, představuje jediný důvod diskriminace, nebo zda naopak toto slovní spojení odkazuje na různé důvody diskriminace.
- 25 Pro účely zodpovězení této otázky je třeba uvést, že článek 1 směrnice 2000/78 uvádí současně „náboženské vyznání“ a „víru [přesvědčení]“ stejně jako různá ustanovení primárního práva Unie, a sice článek 19 SFEU, podle něhož může unijní normotvůrce přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci mimo jiné na základě „náboženského vyznání nebo přesvědčení“, a článek 21 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“), který mezi jednotlivými důvody diskriminace, jež jmenuje, uvádí i „náboženské vyznání nebo přesvědčení“ (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 15. července 2021, WABE a MH Müller Handel, C-804/18 a C-341/19, EU:C:2021:594, bod 47).
- 26 Soudní dvůr z toho dovedl, že pro účely použití směrnice 2000/78 se výrazy „náboženské vyznání“ a „víra [přesvědčení]“ považují za dva aspekty „jednoho a téhož důvodu diskriminace“ (rozsudek ze dne 15. července 2021, WABE a MH Müller Handel, C-804/18 a C-341/19, EU:C:2021:594, bod 47).
- 27 Podle této judikatury platí, že – jak vyplývá z článku 21 Listiny – důvod diskriminace na základě „náboženského vyznání nebo přesvědčení“ je třeba odlišit od důvodu vycházejícího z „politických názorů či jakýchkoli jiných názorů“, a zahrnuje tedy jak náboženské přesvědčení, tak filozofické či duchovní přesvědčení (rozsudek ze dne 15. července 2021, WABE a MH Müller Handel, C-804/18 a C-341/19, EU:C:2021:594, bod 47).
- 28 Pokud jde o výraz „ať je jakékoli“ použitý v souvislosti s různými druhy přesvědčení uvedenými v pracovním řádu dotčeném ve věci v původním řízení, postačuje konstatovat, že ochrana před diskriminací zaručená ve směrnici 2000/78 se vztahuje pouze na důvody, které jsou taxativně vyjmenovány v článku 1 této směrnice, takže se tato směrnice netýká ani politického či odborového přesvědčení, ani uměleckých, sportovních, estetických či jiných přesvědčení nebo preferencí. Ustanovení uvedené směrnice se proto na ochranu těchto druhů přesvědčení ze strany členských států nevztahují.
- 29 S ohledem na tyto úvahy je třeba na první otázku odpovědět tak, že článek 1 směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že slovní spojení „náboženské vyznání či víra [přesvědčení]“, které je v něm obsaženo, představuje jediný důvod diskriminace zahrnující jak náboženské přesvědčení, tak filozofické či duchovní přesvědčení.

### *Ke třetí otázce*

- 30 Podstatou třetí otázky předkládajícího soudu, kterou je třeba posoudit na druhém místě, je, zda musí být čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78 vykládán v tom smyslu, že ustanovení pracovního řádu podniku, které pracovníkům zakazuje, aby slovy, způsobem oblékání nebo jakýmkoli jiným způsobem projevovali své náboženské, filozofické nebo politické přesvědčení, ať je jakékoli, představuje vůči pracovníkům, kteří chtějí uplatňovat své právo na svobodu



náboženského vyznání a svědomí viditelným nošením náboženského symbolu nebo oděvu, přímou diskriminaci „na základě náboženského vyznání či víry [přesvědčení]“ ve smyslu této směrnice.

- 31 Za účelem zodpovězení této otázky je třeba připomenout, že Soudní dvůr rozhodl, že interní pravidlo podniku, které zakazuje pouze nošení nápadných rozměrných symbolů zejména náboženského nebo filozofického přesvědčení, může představovat přímou diskriminaci ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78 v případech, kdy je toto kritérium neoddělitelně spjata s jedním či několika určitými náboženskými vyznáními nebo přesvědčeními (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 15. července 2021, WABE a MH Müller Handel, C-804/18 a C-341/19, EU:C:2021:594, body 72 a 73).
- 32 V projednávaném případě se však otázka položená Soudnímu dvoru týká pravidla, podle něhož není zakázáno nošení nápadných rozměrných symbolů, ale nošení jakéhokoli viditelného symbolu politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení na pracovišti.
- 33 Soudní dvůr přitom rovněž opakovaně rozhodl, že čl. 2 odst. 2 písm. a) této směrnice musí být vykládán v tom smyslu, že interní pravidlo soukromého podniku zakazující nošení jakéhokoli viditelného symbolu politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení na pracovišti nezakládá přímou diskriminaci „na základě náboženského vyznání či víry [přesvědčení]“ ve smyslu tohoto ustanovení, jelikož se vztahuje bez rozdílu na jakýkoli projev takového přesvědčení a se všemi pracovníky podniku zachází stejným způsobem, když jim obecně a bez rozdílu ukládá zejména povinnost nosit neutrální oděv a brání v nošení takovýchto symbolů (rozsudky ze dne 14. března 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, body 30 a 32, a ze dne 15. července 2021, WABE a MH Müller Handel, C-804/18 a C-341/19, EU:C:2021:594, bod 52).
- 34 Soudní dvůr v tomto ohledu uvedl, že jelikož každá osoba může mít náboženské vyznání nebo náboženské, filozofické či duchovní přesvědčení, takové pravidlo, je-li uplatňováno obecně a bez rozdílu, nezavádí rozdílné zacházení na základě kritéria neoddělitelně spjatého s tímto náboženským vyznáním nebo těmito druhy přesvědčení (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 15. července 2021, WABE a MH Müller Handel, C-804/18 a C-341/19, EU:C:2021:594, bod 52).
- 35 Soudní dvůr při tomto konstatování připomněl, že právo na svobodu svědomí a náboženského vyznání, zakotvené v čl. 10 odst. 1 Listiny, které je nedílnou součástí kontextu relevantního pro výklad směrnice 2000/78, odpovídá právu zaručenému v článku 9 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a v souladu s čl. 52 odst. 3 Listiny má stejný smysl a rozsah (rozsudek ze dne 15. července 2021, WABE a MH Müller Handel, C-804/18 a C-341/19, EU:C:2021:594, bod 48). V souladu s judikaturou Evropského soudu pro lidská práva přitom právo na svobodu myšlení, svědomí a náboženského vyznání, zakotvené v článku 9 této úmluvy, „představuje jeden ze základů ‚demokratické společnosti‘ ve smyslu [uvedené] úmluvy“ a tvoří „ve svém náboženském rozměru jeden z nejsilnějších prvků, který přispívá k vytváření identity věřících a jejich pojetí života“, jakož i „významnou hodnotu pro ateisty, agnostiky, skeptiky nebo v tomto ohledu lhostejné osoby“, přičemž přispívá k „pluralismu – těžce dosaženému během staletí – vlastnímu takové společnosti“ (ESLP, 15. února 2001, Dahlab v. Švýcarsko, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).

- 36 V tomto ohledu je třeba dodat, že ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, vyplývá, že není tvrzeno, že společnost S. C. R. L. neuplatňovala pracovní řád dotčený ve věci v původním řízení obecně a bez rozdílů nebo že s žalobkyní v původním řízení bylo zacházeno jinak než s jiným pracovníkem, který projevoval své náboženské vyznání nebo náboženské či filozofické přesvědčení viditelným nošením symbolů, oděvu nebo jakýmkoli jiným způsobem.
- 37 Z ustálené judikatury Soudního dvora rovněž plyne, že takové interní pravidlo, jako je pravidlo dotčené ve věci v původním řízení, může představovat rozdílné zacházení nepřímou založené na náboženském vyznání či přesvědčení ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78, pokud se prokáže – což přísluší ověřit předkládajícímu soudu – že zdánlivě neutrální povinnost, kterou toto pravidlo obsahuje, ve skutečnosti vede ke zvláštnímu znevýhodnění příslušníků určitého náboženského vyznání či přesvědčení (rozsudky ze dne 14. března 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, bod 34, a ze dne 15. července 2021, WABE a MH Müller Handel, C-804/18 a C-341/19, EU:C:2021:594, bod 59).
- 38 Podle čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) směrnice 2000/78 by nicméně takovéto rozdílné zacházení nepřímou diskriminací ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) této směrnice nepředstavovalo, pokud by bylo objektivně odůvodněno legitimním cílem a pokud by prostředky k dosažení uvedeného cíle byly přiměřené a nezbytné.
- 39 Pokud jde o podmínku týkající se existence legitimního cíle, vůli zaměstnavatele zavést do vztahů jak s veřejnými, tak i se soukromými zákazníky politiku politické, filozofické nebo náboženské neutrality lze považovat za legitimní. 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, zejména pokud jsou zaměstnavatelem do sledování tohoto cíle zapojeni pouze pracovníci, u nichž se předpokládá kontakt se zákazníky zaměstnavatele (rozsudek ze dne 15. července 2021, WABE a MH Müller Handel, C-804/18 a C-341/19, EU:C:2021:594, bod 63).
- 40 Soudní dvůr ovšem rovněž uvedl, že pouhá vůle zaměstnavatele uplatňovat politiku neutrality, i když sama o sobě představuje legitimní cíl, jako taková nepostačuje k objektivnímu odůvodnění rozdílného zacházení nepřímou založeného na náboženském vyznání nebo přesvědčení, jelikož objektivní povaha takového odůvodnění může být konstatována pouze v případě skutečné potřeby tohoto zaměstnavatele, kterou musí prokázat (rozsudek ze dne 15. července 2021, WABE a MH Müller Handel, C-804/18 a C-341/19, EU:C:2021:594, bod 64).
- 41 Tento výklad je veden snahou v zásadě podporovat toleranci, respekt a akceptaci větší míry rozmanitosti a zabránit tomu, aby se zavedení politiky neutrality v rámci podniku zneužívalo v neprospěch pracovníků, kteří respektují náboženská pravidla vyžadující určitý způsob oblékání.
- 42 S ohledem na výše uvedené je třeba na třetí otázku odpovědět tak, že čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že ustanovení pracovního řádu podniku, které pracovníkům zakazuje, aby slovy, způsobem oblékání nebo jakýmkoli jiným způsobem projevovali své náboženské nebo filozofické přesvědčení, ať je jakékoli, nepředstavuje vůči pracovníkům, kteří chtějí uplatňovat své právo na svobodu náboženského vyznání a svědomí viditelným nošením náboženského symbolu nebo oděvu, přímou diskriminaci „na základě náboženského vyznání či víry [přesvědčení]“ ve smyslu této směrnice, pokud je toto ustanovení uplatňováno obecně a bez rozdílů.

### *Ke druhé otázce*

- 43 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda musí být článek 1 směrnice 2000/78 vykládán v tom smyslu, že brání tomu, aby vnitrostátní ustanovení provádějící tuto směrnici do vnitrostátního práva, která jsou vykládána v tom smyslu, že náboženské, filozofické a politické přesvědčení představují tři různé důvody diskriminace, mohla být vzata do úvahy jako „ustanovení, která jsou příznivější pro ochranu zásady rovného zacházení než ustanovení [této směrnice]“ ve smyslu jejího čl. 8 odst. 1.
- 44 Za účelem zodpovězení této otázky je třeba připomenout, že jak vyplývá z bodu 28 tohoto rozsudku, ochrana před diskriminací zaručená ve směrnici 2000/78 se vztahuje pouze na důvody, které jsou taxativně vyjmenovány v článku 1 této směrnice, takže politického přesvědčení, na které je poukázáno v uvedené otázce, se zmíněná směrnice netýká.
- 45 Jak dále vyplývá z odpovědi na první otázku, slovní spojení „náboženské vyznání či víra [přesvědčení]“ obsažené v článku 1 směrnice 2000/78 musí být vykládáno tak, že představuje jediný důvod diskriminace zahrnující jak náboženské přesvědčení, tak filozofické či duchovní přesvědčení.
- 46 Po tomto upřesnění je třeba konstatovat, že ze žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce vyplývá, že cílem druhé otázky položené předkládajícím soudem je v podstatě objasnit, jaký prostor pro uvážení mají členské státy při přijímání nebo zachování ustanovení příznivějších pro ochranu zásady rovného zacházení než ustanovení směrnice 2000/78 ve smyslu čl. 8 odst. 1 této směrnice.
- 47 Pokud jde o výklad čl. 8 odst. 1 uvedené směrnice, Soudní dvůr rozhodl, že vnitrostátní ústavní předpisy na ochranu svobody náboženského vyznání mohou být v rámci přezkumu přiměřenosti rozdílného zacházení nepřímou založeného na náboženském vyznání nebo přesvědčení zohledněny jako příznivější ustanovení ve smyslu zmíněného ustanovení (rozsudek ze dne 15. července 2021, WABE a MH Müller Handel, C-804/18 a C-341/19, EU:C:2021:594, bod 90).
- 48 Při vyvozování tohoto závěru Soudní dvůr připomněl, že směrnice 2000/78 stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, který ponechává členským státům prostor pro uvážení, a to zejména pokud jde o sladění jednotlivých dotčených práv a zájmů, vzhledem k rozdílnosti jejich přístupů k tomu, jaký význam přiznávají náboženskému vyznání nebo přesvědčení. Prostor pro uvážení takto přiznaný členským státům však musí při neexistenci konsensu na úrovni Unie jít ruku v ruce s kontrolou příslušející unijnímu soudu a spočívající zejména ve zkoumání, zda jsou opatření přijatá na vnitrostátní úrovni v zásadě odůvodněná a přiměřená (rozsudek ze dne 15. července 2021, WABE a MH Müller Handel, C-804/18 a C-341/19, EU:C:2021:594, bod 86 a citovaná judikatura).
- 49 Soudní dvůr dodal, že z takto nastaveného rámce vyplývá, že ve směrnici 2000/78 unijní normotvůrce sám neprovedl nezbytné sladění mezi svobodou myšlení, přesvědčení a náboženského vyznání a legitimními cíli, kterých se lze dovolávat jako odůvodnění nerovného zacházení ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) této směrnice, ale ponechal toto sladění na členských státech a jejich soudech (rozsudek ze dne 15. července 2021, WABE a MH Müller Handel, C-804/18 a C-341/19, EU:C:2021:594, bod 87 a citovaná judikatura).

- 50 Soudní dvůr z toho dovodil, že směrnice 2000/78 umožňuje zohlednit kontext vlastní každému členskému státu a přiznat každému z nich prostor pro uvážení v rámci nezbytného sladění jednotlivých dotčených práv a zájmů za účelem zajištění spravedlivé rovnováhy mezi nimi (rozsudek ze dne 15. července 2021, WABE a MH Müller Handel, C-804/18 a C-341/19, EU:C:2021:594, bod 88).
- 51 Soudní dvůr v tomto ohledu rozhodl, že při přezkumu nezbytnosti zákazu podobného tomu, o který se jedná ve věci v původním řízení, přísluší vnitrostátním soudům, aby s ohledem na všechny skutečnosti vyplývající ze spisu zohlednily existující zájmy a omezily omezení „dotčených svobod na to, co je skutečně nezbytné“ (rozsudek ze dne 15. července 2021, WABE a MH Müller Handel, C-804/18 a C-341/19, EU:C:2021:594, bod 83 a citovaná judikatura).
- 52 Z této judikatury tedy vyplývá, že čl. 8 odst. 1 směrnice 2000/78 nebrání tomu, aby vnitrostátní soud přiznal v rámci poměrování rozdílných zájmů větší význam zájmům náboženského vyznání či přesvědčení než těm, které vyplývají zejména ze svobody podnikání, jestliže to plyne z jeho vnitrostátního práva. V takovém případě proto může být svobodě svědomí a náboženského vyznání poskytnuta větší ochrana než jiným svobodám, jako je svoboda podnikání přiznaná v článku 16 Listiny – tato ochrana přitom vyvolává účinky ve fázi posuzování existence odůvodnění nepřímé diskriminace ve smyslu judikatury zmíněné v bodě 39 tohoto rozsudku.
- 53 Je nutno konstatovat, že v případě vnitrostátních ustanovení zkoumaných v této věci se o takový případ nejedná. Podle vysvětlení, která poskytl předkládající soud, totiž zmíněná ustanovení vedou k tomu, že je k „náboženskému vyznání“ a „přesvědčení“ přistupováno jako k různým důvodům diskriminace.
- 54 Prostor pro uvážení přiznaný členskými státy ovšem nemůže vést až k tomu, že by bylo těmto státům nebo vnitrostátním soudům umožněno rozdělit jeden z důvodů diskriminace taxativně vyjmenovaných v článku 1 směrnice 2000/78 na několik důvodů; jinak by totiž byla zpochybněna formulace, kontext i účel tohoto důvodu a narušen užitečný účinek obecného rámce pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, který je zaveden v této směrnici.
- 55 Vzhledem k tomu, že důvod diskriminace spočívající v „náboženském vyznání či víře [přesvědčení]“ dopadá na všechny pracovníky stejným způsobem, segmentovaný přístup k tomuto důvodu v závislosti na cíli dotčeného pravidla by vedl k vytváření podskupin pracovníků, a tím i k narušení obecného rámce pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, který je zaveden ve směrnici 2000/78.
- 56 Tento výklad není zpochybněn argumentem, podle kterého by případně mohl vést ke snížení úrovně ochrany před diskriminací na základě náboženského vyznání nebo náboženského přesvědčení, jelikož v takovém případě, jako je případ dotčený ve věci v původním řízení, podle všeho nic nebrání tomu, aby vnitrostátní soudy vykládaly dotyčná vnitrostátní ustanovení tak, že filozofické a duchovní přesvědčení požívá v rámci poměrování různých zájmů pracovníka a jeho zaměstnavatele stejné úrovně ochrany jako náboženské vyznání nebo náboženské přesvědčení.
- 57 Pokud jde nakonec konkrétně o argumentaci předkládajícího soudu, podle které by existence jediného kritéria zahrnujícího náboženské i filozofické přesvědčení měla za následek snížení úrovně ochrany před přímou diskriminací na základě těchto důvodů, jelikož by bylo znemožněno srovnání pracovníků s náboženským přesvědčením a pracovníků s filozofickým přesvědčením, je třeba uvést následující.

- 58 Jak podotkl předkládající soud, otázka takové srovnatelnosti je relevantní pouze při posuzování existence přímé diskriminace. Přímá diskriminace je ovšem za takových okolností, jako jsou okolnosti věci v původním řízení, vyloučena, jak je připomenuto v bodě 33 tohoto rozsudku.
- 59 Dále je třeba v každém případě podotknout, že Soudní dvůr měl příležitost uvést, že zákaz diskriminace stanovený ve směrnici 2000/78 se neomezuje pouze na rozdíly v zacházení mezi osobami hlásícími se k určitému náboženskému vyznání nebo určitému přesvědčení a osobami, které se k žádnému náboženskému vyznání nebo žádnému přesvědčení nehlásí (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 15. července 2021, WABE a MH Müller Handel, C-804/18 a C-341/19, EU:C:2021:594, bod 49). Jinými slovy, existence jediného kritéria zahrnujícího náboženské vyznání a přesvědčení nebrání srovnání mezi pracovníky s určitým náboženským přesvědčením a pracovníky s jiným přesvědčením ani srovnání mezi pracovníky s rozdílným náboženským přesvědčením.
- 60 Cíl sledovaný směrnicí 2000/78 ostatně svědčí ve prospěch výkladu čl. 2 odst. 1 a 2 této směrnice v tom smyslu, že tato směrnice neomezuje okruh osob, ve vztahu k nimž lze provést srovnání za účelem určení „diskriminace na základě náboženského vyznání či víry [přesvědčení]“ ve smyslu uvedené směrnice, na osoby, které se nehlásí k určitému náboženskému vyznání nebo určitému přesvědčení (rozsudek ze dne 15. července 2021, WABE a MH Müller Handel, C-804/18 a C-341/19, EU:C:2021:594, bod 50).
- 61 Účelem směrnice 2000/78 je tedy v oblasti zaměstnání a povolání boj proti všem formám diskriminace na základě náboženského vyznání či na základě přesvědčení (obdobně viz rozsudek ze dne 26. ledna 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, bod 34), přičemž diskriminace „na základě“ náboženského vyznání nebo „na základě“ přesvědčení ve smyslu této směrnice může být konstatována pouze tehdy, pokud k méně příznivému zacházení nebo konkrétnímu znevýhodnění dochází v závislosti na náboženském vyznání nebo v závislosti na přesvědčení (rozsudek ze dne 15. července 2021, WABE a MH Müller Handel, C-804/18 a C-341/19, EU:C:2021:594, bod 49).
- 62 S ohledem na výše uvedené je třeba na druhou otázku odpovědět tak, že článek 1 směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že brání tomu, aby vnitrostátní ustanovení provádějící tuto směrnici do vnitrostátního práva, která jsou vykládána v tom smyslu, že náboženské přesvědčení a filozofické přesvědčení představují dva různé důvody diskriminace, mohla být vzata do úvahy jako „ustanovení, která jsou příznivější pro ochranu zásady rovného zacházení než ustanovení [uvedené směrnice]“ ve smyslu jejího čl. 8 odst. 1.

### **K nákladům řízení**

- 63 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 (druhý senát) rozhodl takto:

- 1) Článek 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 slovní spojení „náboženské vyznání či víra [přesvědčení]“, které je v něm obsaženo, představuje jediný důvod diskriminace zahrnující jak náboženské přesvědčení, tak filozofické či duchovní přesvědčení.
- 2) Článek 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že ustanovení pracovního řádu podniku, které pracovníkům zakazuje, aby slovy, způsobem oblékání nebo jakýmkoli jiným způsobem projevovali své náboženské nebo filozofické přesvědčení, ať je jakékoli, nepředstavuje vůči pracovníkům, kteří chtějí uplatňovat své právo na svobodu náboženského vyznání a svědomí viditelným nošením náboženského symbolu nebo oděvu, přímou diskriminaci „na základě náboženského vyznání či víry [přesvědčení]“ ve smyslu této směrnice, pokud je toto ustanovení uplatňováno obecně a bez rozdílu.
- 3) Článek 1 směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že brání tomu, aby vnitrostátní ustanovení provádějící tuto směrnici do vnitrostátního práva, která jsou vykládána v tom smyslu, že náboženské přesvědčení a filozofické přesvědčení představují dva různé důvody diskriminace, mohla být vzata do úvahy jako „ustanovení, která jsou příznivější pro ochranu zásady rovného zacházení než ustanovení [uvedené směrnice]“ ve smyslu jejího čl. 8 odst. 1.

Podpisy