



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

28. listopadu 2023 *

„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 nebo víry – Veřejný sektor – Pracovní řád subjektu veřejné správy, který zakazuje viditelné nošení všech filozofických nebo náboženských symbolů na pracovišti – Muslimský šátek – Požadavek neutrality při styku s veřejností, nadřízenými a spolupracovníky“

Ve věci C-148/22,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná na základě článku 267 SFEU rozhodnutím tribunal du travail de Liège (pracovní soud v Lutychu, Belgie) ze dne 24. února 2022, došlým Soudnímu dvoru dne 2. března 2022, v řízení

OP

proti

Commune d'Ans,

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení: K. Lenaerts, předseda, L. Bay Larsen, místopředseda, A. Prechal, K. Jürimäe, C. Lycourgos, F. Biltgen (zpravodaj) a N. Piçarra, předsedové senátů, M. Safjan, S. Rodin, P. G. Xuereb, I. Ziemele, J. Passer, D. Gratsias, M. L. Arastey Sahún a M. Gavalec, soudci,

generální advokát: A. M. Collins,

za soudní kancelář: M. Krausenböck, radová,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 31. ledna 2023,

s ohledem na vyjádření, která předložili:

- za OP: S. Gioe, avocate,
- za Commune d'Ans: J. Uyttendaele a M. Uyttendaele, avocats,
- za belgickou vládu: C. Pochet, L. Van den Broeck a M. Van Regemorter, jako zmocněnci,

* Jednací jazyk: francouzština.

- za francouzskou vládu: D. Colas, V. Depenne, A.-L. Desjonquères a N. Vincent, jako zmocněnci,
- za švédskou vládu: O. Simonsson a C. Meyer-Seitz, jako zmocněnci,
- za Evropskou komisi: B.-R. Killmann, D. Martin a E. Schmidt, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 4. května 2023,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 2 odst. 2 písm. a) a b) 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 OP, smluvním zaměstnancem obce Ans (dále jen „obec“), a touto obcí ohledně zákazu, který tato obec uložila svým zaměstnancům, nosit jakýkoliv viditelný symbol, který může vypovídat o jejich ideologické nebo filozofické příslušnosti o nebo jejich politickém či náboženském přesvědčení.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Článek 1 směrnice 2000/78 stanoví:
„Účelem této směrnice je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.“
- 4 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 [zvyklost] jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, [...]

[...]"

5 Článek 3 odst. 1 uvedené směrnice uvádí:

„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;

[...]"

Belgické právo

6 Směrnicí 2000/78 provádí do belgického práva 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* ze dne 30. května 2007, s. 29016), ve znění použitelném na spor v původním řízení (dále jen „obecný antidiskriminační zákon“).

7 Článek 4 tohoto zákona uvádí:

„Pro účely tohoto zákona se rozumí:

1° ‚pracovněprávními vztahy‘ vztahy zahrnující mimo jiné zaměstnání, podmínky přístupu k zaměstnání, pracovní podmínky a pravidla týkající se propouštění, a to:

– jak ve veřejném, tak soukromém sektoru;

[...]

4° ‚chráněnými kritérii‘ 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‘ 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‘ přímé rozlišování na základě některého z chráněných kritérií, které nelze odůvodnit na základě ustanovení hlavy II;

8° ‚nepřímým rozlišováním‘ situace, která nastane, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti mohly být osoby, charakterizované některým z chráněných kritérií, v porovnání s jinými osobami znevýhodněny;

9° „nepřímou diskriminací“ nepřímé rozlišování na základě některého z chráněných kritérií, které nelze odůvodnit na základě ustanovení hlavy II;

[...]“

8 Článek 5 odst. 1 uvedeného 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 veřejných subjektů [...]“

9 Článek 7 obecného antidiskriminačního zákona uvádí:

„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 tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné.“

10 Článek 8 tohoto zákona stanoví:

„§ 1. Odchylně od článku 7, aniž jsou dotčena jiná 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.

2. O podstatný a určující profesní požadavek se jedná pouze v případě, že

- určitá vlastnost související s věkem, sexuální orientací, náboženským nebo filozofickým přesvědčením nebo zdravotním postižením je podstatná a určující s ohledem na povahu dotýčných specifických pracovních činností nebo kontext jejich výkonu, a
- požadavek se zakládá na legitimním cíli a je tomuto cíli přiměřený.

§ 3. Přísluší soudu, aby v každém jednotlivém případě ověřil, zda daná vlastnost představuje podstatný a určující profesní požadavek.

[...]“

11 Článek 9 uvedeného zákona zní takto:

„Jakékoli nepřímé rozlišování na základě některého z chráněných kritérií představuje nepřímou diskriminaci,

- ledaže zdánlivě neutrální ustanovení, kritérium nebo zvyklost, na kterých se nepřímé rozlišování zakládá, jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo
- ledaže je v případě nepřímého rozlišování na základě zdravotního postižení prokázáno, že nelze provést žádné přiměřené úpravy.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 12 Žalobkyně v původním řízení pracuje pro obec od 11. dubna 2016 a od 11. října 2016 zastává pozici „vedoucí kanceláře“, což je funkce, kterou vykonává převážně bez styku s uživateli veřejné služby („back-office“). Svou funkci vykonávala bez nošení jakýchkoli symbolů, které by mohly vypovídat o jejím náboženském přesvědčení, a bez písemného uplatnění práva v tomto směru až do 8. února 2021, kdy požádala o povolení nosit „šátek v práci“ od 22. února 2021.
- 13 Rozhodnutím ze dne 18. února 2021 zastupitelstvo obce (dále jen „zastupitelstvo“) tuto žádost zamítlo a žalobkyni v původním řízení dočasně zakázalo nosit při výkonu pracovní činnosti symboly vypovídající o jejím náboženském přesvědčení až do přijetí obecné právní úpravy týkající se nošení takových symbolů v rámci obecní správy.
- 14 Dne 26. února 2021 přijalo zastupitelstvo poté, co vyslechlo žalobkyni v původním řízení, druhé rozhodnutí, jež potvrdilo dotčený zákaz až do přijetí takové obecné právní úpravy.
- 15 Dne 29. března 2021 zastupitelstvo obce změnilo její pracovní řád tak, že do něj zaneslo povinnost „neutrality s vyloučením symbolů“ na pracovišti, chápánou tak, že všem zaměstnancům obce zakazuje nosit na tomto místě jakékoli viditelné symboly, které by mohly vypovídat o jejich zejména náboženském nebo filozofickém přesvědčení, bez ohledu na to, zda jsou ve styku s veřejností, či nikoli. Článek 9 tohoto řádu v tomto ohledu zejména stanoví:

„Zaměstnanec má svobodu projevu při dodržení zásady neutrality, závazku zdrženlivosti a povinnosti loajality.

Zaměstnanec je povinen dodržovat zásadu neutrality, což znamená, že je povinen se zdržet jakékoliv formy proselytismu a že nesmí nosit žádný zřetelný symbol, který by mohl vypovídat o jeho ideologické či filozofické příslušnosti nebo jeho politickém či náboženském přesvědčení. Toto pravidlo se na něj uplatní jak při styku s veřejností, tak ve vztazích s jeho nadřízenými a spolupracovníky.

[...]“

- 16 Žalobkyně v původním řízení podala návrhy na zahájení několika řízení za účelem určení, že byla porušena její svoboda náboženského vyznání, zejména žalobu na zdržení se protiprávního jednání, podanou k předkládajícímu soudu, proti dvěma individuálním rozhodnutím uvedeným v bodech 13 a 14 tohoto rozsudku, jakož i proti změně pracovního řádu dotčené v původním řízení. Na podporu této žaloby uvádí, že byla diskriminována na základě svého náboženského vyznání.
- 17 Pokud jde o tato individuální rozhodnutí, předkládající soud má za to, že zákaz nošení muslimského šátku žalobkyní v původním řízení představuje rozdílné zacházení přímo založené na náboženském vyznání posledně uvedené oproti ostatním zaměstnancům obce, jelikož jiné symboly přesvědčení, zejména náboženského vyznání, nošené diskrétně, byly na pracovišti v minulosti obcí tolerovány a stále jsou tolerovány. Předkládající soud má dále za to, že toto nerovné zacházení není odůvodněno podstatnými a určujícími profesními požadavky ve smyslu článku 8 obecného antidiskriminačního zákona, neboť žalobkyně v původním řízení vykonává své funkce převážně v „back-office“, a tedy představuje přímou diskriminaci ve smyslu směrnice 2000/78. Předkládající soud tudíž shledal žalobu podanou žalobkyní v původním řízení

opodstatněnou pro období od 18. února 2021, kdy bylo přijato první z těchto individuálních rozhodnutí, do 29. března 2021, kdy byla přijata změna pracovního řádu dotčená ve věci v původním řízení.

- 18 Pokud jde o tuto změnu, předkládající soud uvádí, že jejím cílem je zajistit, aby jak jednání veřejného činitele, tak jeho vzhled byly striktně neutrální, bez ohledu na povahu jeho funkcí a kontext jejich výkonu. Má za to, že pravidlo zavedené uvedenou změnou představuje zdánlivě nepřímou diskriminaci, jelikož je neutrální, ale jeho použití obcí se liší podle daných okolností. Podle předkládajícího soudu je tedy toto pravidlo „vyklučující“ ve vztahu k žalobkyni v původním řízení a „inkluzivnější“ pro její spolupracovníky s jiným přesvědčením. Uvedený soud proto předběžně povolil žalobkyni v původním řízení nosit viditelný symbol, který by mohl vypovídat o jejím náboženském přesvědčení, ale pouze tehdy, když pracuje v „back-office“, a nikoli tehdy, když je ve styku s uživateli nebo při výkonu funkce nadřízeného pracovníka.
- 19 Předkládající soud má však pochybnosti o tom, zda je s ustanoveními směrnice 2000/78 slučitelné takové ustanovení pracovního řádu, jako je ustanovení dotčené ve věci v původním řízení, které ukládá povinnost „neutrality s vyloučením symbolů“ všem zaměstnancům ve veřejné správě, a to i těm, kteří nejsou ve styku s uživateli.
- 20 Za těchto podmínek se tribunal du travail de Liège (pracovní soud v Lutychu, Belgie) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Může být čl. 2 odst. 2 písm. a) a b) směrnice [2000/78] vykládán tak, že opravňuje orgán veřejné správy k tomu, aby vytvořil zcela neutrální prostředí výkonu veřejné správy, a zakázal tudíž nošení symbolů, [které by mohly vypovídat o náboženském přesvědčení] všem zaměstnancům bez ohledu na to, zda přicházejí, či nikoli, do přímého kontaktu s veřejností?

2) Může být čl. 2 odst. 2 písm. a) a b) směrnice [2000/78] vykládán tak, že opravňuje orgán veřejné správy k tomu, aby vytvořil zcela neutrální prostředí výkonu veřejné správy, a zakázal tudíž nošení symbolů, [které by mohly vypovídat o náboženském přesvědčení] všem zaměstnancům bez ohledu na to, zda přicházejí do přímého kontaktu s veřejností, či nikoli, i když se tento neutrální zákaz zřejmě dotýká především žen, a může tedy představovat skrytou diskriminaci na základě pohlaví?“

K předběžným otázkám

K první otázce

- 21 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda musí být čl. 2 odst. 2 písm. a) a b) směrnice 2000/78 vykládán v tom smyslu, že interní pravidlo obecní správy, které obecně a bez rozdílu zakazuje jejím zaměstnancům viditelně nosit na pracovišti jakékoli symboly vypovídající zejména o filozofickém nebo náboženském přesvědčení, může být odůvodněno vůli této obecní správy vytvořit zcela neutrální prostředí výkonu veřejné správy.
- 22 Úvodem je třeba připomenout, že pojem „náboženské vyznání“ uvedený v článku 1 směrnice 2000/78 zahrnuje jak *forum internum*, tedy vyznání jako takové, tak *forum externum*, tedy veřejné projevy tohoto vyznání (rozsudek ze dne 14. března 2017, G 4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, bod 28). Je třeba dodat, že tento článek uvádí současně náboženské vyznání a víru stejně jako článek 19 SFEU, podle něhož může normotvůrce Evropské unie přijmout vhodná

opatření k boji proti diskriminaci mimo jiné na základě „náboženského vyznání nebo přesvědčení“, nebo článek 21 Listiny základních práv Evropské unie, který mezi jednotlivými důvody diskriminace, které jmenuje, uvádí „náboženské vyznání nebo přesvědčení“. Z toho vyplývá, že pro účely použití této směrnice 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).

- 23 Dále vzhledem k tomu, že podle čl. 3 odst. 1 směrnice 2000/78 se tato směrnice vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, spadá takové ustanovení, jako je ustanovení obsažené v článku 9 pracovního řádu obce, které svým zaměstnancům zakazuje viditelné nošení jakéhokoli symbolu přesvědčení, zejména filozofického nebo náboženského, na pracovišti, do působnosti této směrnice. Kromě toho je třeba mít za to, že takové ustanovení spadá pod „podmínky zaměstnání a pracovní podmínky“ ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. c) uvedené směrnice.
- 24 Po těchto upřesněních je třeba poznamenat, že se první otázka předkládajícího soudu týká jak čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78, který se týká „přímé diskriminace“, tak čl. 2 odst. 2 písm. b) této směrnice, který se týká „nepřímé diskriminace“.
- 25 V tomto ohledu je třeba připomenout, že interní pravidlo vydané zaměstnavatelem, které zakazuje nosit na pracovišti pouze takové symboly zejména filozofického nebo náboženského přesvědčení, které jsou nápadné a rozměrné, může představovat přímou diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78 v případech, kdy je kritérium týkající se nošení takovýchto symbolů neoddělitelně spjato s jedním či několika určitými náboženskými vyznáními nebo přesvědčeními [v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 15. července 2021, WABE a MH Müller Handel, C-804/18 a C-341/19, EU:C:2021:594, body 72 až 78, a ze dne 13. října 2022, S.C.R.L. (Náboženský oděv), C-344/20, EU:C:2022:774, bod 31]. Z předkládacího rozhodnutí však nevyplývá, že pravidlo dotčené ve věci v původním řízení pod takový případ spadá.
- 26 Naopak interní pravidlo vydané zaměstnavatelem, které zakazuje nosit na pracovišti jakýkoliv viditelný symbol zejména filozofického nebo náboženského přesvědčení, nepředstavuje takovouto přímou diskriminaci, jelikož se vztahuje bez rozdílu na jakýkoli projev takového přesvědčení a se všemi zaměstnanci podniku zachází stejně, když jim obecně a bez rozdílu ukládá zejména povinnost nosit neutrální oděv, což brání nošení takovýchto symbolů (rozsudky ze dne 14. března 2017, G 4S 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).
- 27 Vzhledem k tomu, že 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 [rozsudky ze dne 15. července 2021, WABE a MH Müller Handel, C-804/18 a C-341/19, EU:C:2021:594, bod 52, a ze dne 13. října 2022, S.C.R.L. (Náboženský oděv), C-344/20, EU:C:2022:774, body 33 a 34].
- 28 Pokud tedy předkládající soud nekonstatuje, že navzdory obecné a nerozlišující formulaci článku 9 pracovního řádu dotčeného ve věci v původním řízení bylo s žalobkyní v původním řízení zacházeno jinak než s ostatními zaměstnanci, kterým bylo povoleno projevovat zejména náboženské nebo filozofické přesvědčení nošením viditelného symbolu vypovídajícího o takovémto přesvědčení nebo jiným způsobem, a byla z tohoto důvodu přímo diskriminována

na základě náboženského vyznání či víry ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78, bude tento soud muset zkoumat, zda by pravidlo uvedené v článku 9 pracovního řádu obce mohlo pro osoby, které se hlásí k určitému náboženskému vyznání nebo přesvědčení, znamenat konkrétní znevýhodnění skutečně představující nepřímou diskriminaci na základě některého z těchto důvodů ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) této směrnice.

- 29 V tomto ohledu z ustálené judikatury Soudního dvora vyplývá, že interní pravidlo vydané zaměstnavatelem, které zakazuje viditelné nošení jakéhokoli symbolu zejména filozofického nebo náboženského přesvědčení na pracovišti, může představovat rozdílné zacházení nepřímo založené na náboženském vyznání či víře ve smyslu tohoto ustanovení, pokud je prokázáno, že zdánlivě neutrální povinnost, kterou toto pravidlo obsahuje, ve skutečnosti vede ke zvláštnímu znevýhodnění příslušníků určitého náboženského vyznání či víry (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 14. března 2017, G 4S 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).
- 30 Podle čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) směrnice 2000/78 však takové rozdílné zacházení nepředstavuje nepřímou diskriminaci, jestliže je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné (rozsudek ze dne 15. července 2021, WABE a MH Müller Handel, C-804/18 a C-341/19, EU:C:2021:594, bod 60).
- 31 V této souvislosti je třeba uvést, že i když je nakonec na vnitrostátním soudu, který je jediný příslušný pro posouzení skutkových okolností, aby určil, zda a v jakém rozsahu je ustanovení pracovního řádu, o které jde ve věci v původním řízení, v souladu s těmito požadavky, je v pravomoci Soudního dvora, který má vnitrostátnímu soudu poskytnout užitečné odpovědi, poskytnout vodítka vycházející ze spisu věci v původním řízení, jakož i z písemných a ústních vyjádření, která mu byla předložena, aby témuž soudu umožnil rozhodnout v konkrétním sporu, který mu byl předložen.
- 32 Zaprvé, pokud jde o podmínku týkající se existence legitimního cíle, ze žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce vyplývá, že podle obce je cílem článku 9 pracovního řádu dotčeného ve věci v původním řízení, který stanoví zákaz viditelného nošení jakýchkoli symbolů vypovídajících zejména o filozofickém nebo náboženském přesvědčení zaměstnanců obce, bez ohledu na to, zda jsou tito zaměstnanci ve styku s veřejností, či nikoli, provedení zásady neutrality veřejné služby, která má právní základ v člancích 10 a 11 belgické ústavy, v zásadě nestrannosti a zásadě neutrality státu.
- 33 V tomto ohledu musí být každému členskému státu, případně včetně jeho entit působících pod úrovní státu, při dodržení pravomocí, které jsou jim přiznány, přiznán prostor pro uvážení, pokud jde o koncepci neutrality veřejné služby, kterou hodlá prosazovat na pracovišti. Politiku „neutality s vyloučením symbolů“, kterou chce veřejná správa, v projednávané věci obecní, uložit svým zaměstnancům v závislosti na vlastním kontextu a v rámci svých pravomocí s cílem vytvořit v ní zcela neutrální prostředí výkonu veřejné správy, tak lze považovat za objektivně odůvodněnou legitimním cílem ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) směrnice 2000/78. Stejně tak může být za odůvodněnou považována volba jiné veřejné správy v závislosti na jejím vlastním kontextu a v rámci jejích pravomocí ve prospěch jiné politiky neutrality, jako je obecné a nerozlišující povolení nosit viditelné symboly zejména filozofického nebo náboženského přesvědčení, a to i ve styku s uživateli, nebo zákaz nošení takovýchto symbolů omezený na situace, kdy k takovému styku dochází.

- 34 Směrnice 2000/78 totiž stanoví pouze obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, který ponechává členským státům a případně jejich entitám působícím pod úrovní státu prostor pro uvážení, který jim umožňuje zohlednit jejich vlastní kontext s ohledem na rozmanitost jejich přístupů, pokud jde o místo, které hodlají přiznat náboženskému vyznání nebo filozofickému přesvědčení ve veřejném sektoru. Prostor pro uvážení takto přiznaný členským státům a případně jejich entitám působícím pod úrovní státu však musí při neexistenci konsensu na úrovni Unie jít ruku v ruce s kontrolou příslušející vnitrostátním soudům a unijním soudům a spočívající zejména ve zkoumání, zda jsou opatření přijatá na vnitrostátní, regionální nebo místní úrovni v zásadě odůvodněná a přiměřená (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 86 a 88 a citovaná judikatura).
- 35 Ze směrnice 2000/78 ostatně vyplývá, že 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, případně na jejich entitách působících pod úrovní státu, a na 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).
- 36 Takové ustanovení, jako je článek 9 pracovního řádu dotčený ve věci v původním řízení, lze tudíž považovat za ustanovení, které sleduje legitimní cíl ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) směrnice 2000/78.
- 37 Zadruhé, jak bylo připomenuto v bodě 30 tohoto rozsudku, musí být k tomu, aby takové interní pravidlo, o jaké jde ve věci v původním řízení, nebylo kvalifikováno jako „nepřímá diskriminace“ ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78, ještě způsobilé zajistit řádné uplatnění cíle sledovaného zaměstnavatelem. V projednávané věci to předpokládá, že cíl „neutrality s vyloučením symbolů“, který si obec stanovila, je skutečně sledován důsledně a systematicky a zákaz nošení jakéhokoli viditelného symbolu zejména filozofického a náboženského přesvědčení, který s sebou nese článek 9 pracovního řádu dotčený ve věci v původním řízení, se omezuje na to, co je nezbytně nutné (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 68).
- 38 V tomto ohledu bude nejprve na předkládajícím soudu, aby ověřil, zda obec sleduje tento cíl skutečně důsledně a systematicky ve vztahu ke všem zaměstnancům.
- 39 Dále je třeba uvést, že legitimní cíl spočívající v zajištění zcela neutrálního prostředí výkonu veřejné správy prostřednictvím politiky „neutrality s vyloučením symbolů“, jak je stanovena v článku 9 pracovního řádu dotčeném ve věci v původním řízení, může být účinně sledován pouze tehdy, když není přípustný žádný viditelný projev zejména filozofického nebo náboženského přesvědčení, jsou-li zaměstnanci ve styku s uživateli veřejné služby nebo ve styku mezi sebou, jelikož nošení jakéhokoli symbolu, i malého, ohrožuje způsobilost opatření dosáhnout údajně sledovaného cíle, a zpochybňuje tak samotnou soudržnost této politiky (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 77). Takové pravidlo je tedy nezbytné.
- 40 Bude ještě na předkládajícím soudu, aby s ohledem na všechny charakteristické prvky kontextu, v němž bylo toto pravidlo přijato, zvážil proti sobě stojící zájmy s přihlédnutím k dotčeným základním právům a zásadám, a sice v projednávané věci k právu na svobodu myšlení, svědomí a náboženského vyznání zaručenému v článku 10 Listiny základních práv, jehož logickým

důsledkem je zákaz jakékoli diskriminace na základě náboženského vyznání, který je zakotven v jejím článku 21, a dále pak k zásadě neutrality, podle které má dotčená veřejná správa prostřednictvím uvedeného pravidla omezeného na pracoviště zaručit uživatelům svých služeb a svým zaměstnancům prostředí výkonu veřejné správy bez viditelných projevů zejména filozofického nebo náboženského přesvědčení.

- 41 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na první otázku odpovědět tak, že čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že interní pravidlo obecní správy, které obecně a bez rozdílu zakazuje jejím zaměstnancům viditelně nosit na pracovišti jakékoli symboly vypovídající zejména o filozofickém nebo náboženském přesvědčení, může být odůvodněno vůlí této obecní správy vytvořit s přihlédnutím k vlastnímu kontextu zcela neutrální prostředí výkonu veřejné správy, pokud je toto pravidlo vhodné, nezbytné a přiměřené s ohledem na tento kontext a s přihlédnutím k jednotlivým dotčeným právům a zájmům.

K druhé otázce

- 42 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda musí být čl. 2 odst. 2 písm. a) a b) směrnice 2000/78 vykládán v tom smyslu, že umožňuje orgánu veřejné moci vytvořit zcela neutrální prostředí výkonu veřejné správy tím, že zakáže viditelné nošení symbolů vypovídajících zejména o filozofickém nebo náboženském přesvědčení všem svým zaměstnancům bez ohledu na to, zda jsou či nejsou v přímém styku s veřejností, pokud se jeví, že se tento zákaz dotýká převážně žen, a může tedy představovat nepřímou diskriminaci na základě pohlaví.
- 43 V tomto ohledu je třeba připomenout, že z ducha spolupráce, v němž má být vedeno řízení o předběžné otázce, vyplývá, že je nezbytné, aby vnitrostátní soud ve svém předkládacím rozhodnutí uvedl konkrétní důvody, proč má za to, že je odpověď na jeho otázky týkající se výkladu některých ustanovení unijního práva nezbytná k vyřešení sporu, který mu byl předložen (rozsudek ze dne 27. února 2018, Associação Sindical dos Juízes Portugueses, C-64/16, EU:C:2018:117, bod 20 a citovaná judikatura).
- 44 Podle ustálené judikatury platí, že v rámci spolupráce Soudního dvora a vnitrostátních soudů vyžaduje potřeba dospět k výkladu unijního práva, který bude pro vnitrostátní soud užitečný, aby uvedený soud důsledně dodržoval požadavky kladené na obsah žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, které jsou výslovně uvedeny v článku 94 jednacího řádu Soudního dvora (rozsudek ze dne 19. dubna 2018, Consorzio Italian Management a Catania Multiservizi, C-152/17, EU:C:2018:264, bod 21 a citovaná judikatura).
- 45 Podle čl. 94 písm. a) jednacího řádu je nezbytné, aby předkládající soud vymezil skutkový a právní rámec otázek, jež pokládá, nebo alespoň vysvětlil skutkové hypotézy, na nichž jsou uvedené otázky založeny. V rámci řízení upraveného v článku 267 SFEU je totiž Soudní dvůr oprávněn rozhodovat o výkladu unijních předpisů pouze na základě skutečností, které mu sdělil vnitrostátní soud (rozsudek ze dne 2. března 2023, Bursa Română de Mărfuri, C-394/21, EU:C:2023:146, bod 60 a citovaná judikatura).
- 46 Jak dále uvádí čl. 94 písm. c) jednacího řádu, je nezbytné, aby předkládací rozhodnutí obsahovalo uvedení důvodů, na základě kterých má předkládající soud pochybnosti o výkladu určitých ustanovení unijního práva, jakož i vztah, který spatřuje mezi těmito ustanoveními a vnitrostátními právními předpisy použitelnými ve sporu v původním řízení (rozsudek ze dne 2. září 2021, Irish Ferries, C-570/19, EU:C:2021:664, bod 133 a citovaná judikatura).

- 47 Je rovněž nutno zdůraznit, že informace obsažené v předkládacích rozhodnutích nemají pouze umožnit Soudnímu dvoru, aby podal užitečné odpovědi, ale mají rovněž poskytnout vládám členských států, jakož i ostatním zúčastněným možnost předložit vyjádření v souladu s článkem 23 statutu Soudního dvora Evropské unie. Je na Soudním dvoru, aby zajistil, aby tato možnost byla zachována, s ohledem na to, že na základě tohoto ustanovení jsou zúčastněným oznamována pouze předkládací rozhodnutí (rozsudek ze dne 2. září 2021, *Irish Ferries*, C-570/19, EU:C:2021:664, bod 134 a citovaná judikatura).
- 48 Pokud jde v projednávané věci o existenci případné nepřímé diskriminace na základě pohlaví, která je zmíněna v této druhé otázce, je třeba připomenout, že tento důvod spadá do působnosti 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), která v čl. 2 odst. 1 písm. b) výslovně definuje pojem „nepřímá diskriminace na základě pohlaví“, a nikoli do působnosti směrnice 2000/78, která je jediným aktem, jehož se uvedená otázka týká.
- 49 Kromě toho předkládací rozhodnutí neobsahuje údaje umožňující určit skutkový předpoklad, na kterém je založena druhá otázka, ani důvody, proč je odpověď na tuto otázku, která doplňuje odpověď na první otázku, nezbytná pro vyřešení sporu v původním řízení.
- 50 Za těchto podmínek je druhá otázka nepřípustná.

K nákladům řízení

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

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

Článek 2 odst. 2 písm. b) 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

interní pravidlo obecní správy, které obecně a bez rozdílu zakazuje jejím zaměstnancům viditelně nosit na pracovišti jakékoli symboly vypovídající zejména o filozofickém nebo náboženském přesvědčení, může být odůvodněno vůlí této obecní správy vytvořit s přihlédnutím k vlastnímu kontextu zcela neutrální prostředí výkonu veřejné správy, pokud je toto pravidlo vhodné, nezbytné a přiměřené s ohledem na tento kontext a s přihlédnutím k jednotlivým dotčeným právům a zájmům.

Podpisy