



Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍ ADVOKÁTKY
ELEANOR SHARPSTON
přednesené dne 13. července 2016¹

Věc C-188/15

Asma Bougnaoui
Association de défense des droits de l'homme (ADDH)
proti
Micropole SA

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce Cour de cassation (Nejvyšší soud, Francie)]

„Sociální politika — Rovné zacházení v zaměstnání a povolání — Směrnice 2000/78/ES — Diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry — Podstatný a určující profesní požadavek — Význam — Přímá a nepřímá diskriminace — Nošení islámského šátku“

1. Do jaké míry je s ohledem na zákaz diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry podle unijního práva, a zejména podle směrnice 2000/78² protiprávní propustit zaměstnankyni, jež je praktikující muslimkou, z důvodu, že odmítá splnit pokyn svého zaměstnavatele (soukromého podniku), aby nenosila závoj či šátek ve styku se zákazníky podniku? Uvedená otázka je Soudnímu dvoru pokládána s ohledem na čl. 4 odst. 1 uvedené směrnice. Jak vysvětlím v dalším textu, jsou v uvedené souvislosti relevantní i otázky vyplývající z rozdílu mezi přímou a nepřímou diskriminací podle čl. 2 odst. 2 písm. a) a b)³.

Právní rámec

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

2. Článek 9 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (dále jen „EÚLP“)⁴ stanoví:

„1. Každý má právo na svobodu myšlení, svědomí a náboženského vyznání; toto právo zahrnuje svobodu změnit své náboženské vyznání nebo přesvědčení, jakož i svobodu projevovat své náboženské vyznání nebo přesvědčení sám nebo společně s jinými, ať veřejně nebo soukromě, bohoslužbou, vyučováním, prováděním náboženských úkonů a zachováváním obřadů.

1 — Původní jazyk: angličtina.

2 — 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).

3 — Hof van Cassatie (Nejvyšší soud, Belgie) předložil Soudnímu dvoru žádost o rozhodnutí o předběžné otázce vycházející z obdobných (ne však totožných) skutkových okolností ve věci C-157/15, Achbita (projednávané před Soudním dvorem). Otázka položená uvedeným soudem se liší v tom směru, že se v zásadě týká rozdílu mezi přímou a nepřímou diskriminací pro účely čl. 2 odst. 2 písm. a) a čl. 2 písm. b) směrnice 2000/78. Má kolegyně generální advokátka Kokott přednesla své stanovisko v uvedené věci dne 31. května 2016.

4 — Podepsané v Římě dne 4. listopadu 1950. Signatářskými státy EÚLP jsou všechny členské státy, avšak Evropská unie samotná dosud k úmluvě nepřistoupila; viz posudek 2/13, EU:C:2014:2454.

2. Svoboda projevovat náboženské vyznání a přesvědčení může podléhat jen omezením, která jsou stanovena zákony a která jsou nezbytná v demokratické společnosti v zájmu veřejné bezpečnosti, ochrany veřejného pořádku, zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných.“

3. Podle článku 14 EÚLP:

„Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.“

4. Článek 1 odst. 1 protokolu č. 12 k EÚLP je nadepsán „Všeobecný zákaz diskriminace“⁵. Uvedený odstavec 1 stanoví:

„Užívání každého práva přiznaného zákonem musí být zajištěno bez jakékoli diskriminace z důvodu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka a náboženství, politického či jiného smýšlení, národnostního či sociálního původu, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, rodu či jiného postavení.“

Smlouva o Evropské unii

5. Článek 3 odst. 3 SEU stanoví:

„Unie vytváří vnitřní trh. Usiluje o udržitelný rozvoj Evropy, založený na vyváženém hospodářském růstu a na cenové stabilitě, vysoce konkurenceschopném sociálně tržním hospodářství směřujícím k plné zaměstnanosti a společenskému pokroku a na vysokém stupni ochrany a zlepšování kvality životního prostředí. Podporuje vědecký a technický pokrok.

Bojuje proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, podporuje sociální spravedlnost a ochranu [...]“

6. Článek 4 odst. 2 SEU stanoví:

„Unie ctí rovnost členských států před Smlouvami a jejich národní identitu, která spočívá v jejich základních politických a ústavních systémech, včetně místní a regionální samosprávy. Respektuje základní funkce státu, zejména ty, které souvisejí se zajištěním územní celistvosti, udržením veřejného pořádku a ochranou národní bezpečnosti. Zejména národní bezpečnost zůstává výhradní odpovědností každého členského státu.“

Listina základních práv Evropské unie

7. Článek 10 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“)⁶ je nadepsán „Svoboda myšlení, svědomí a náboženského vyznání“. Odstavec 1 stanoví:

„Každý má právo na svobodu myšlení, svědomí a náboženského vyznání. Toto právo zahrnuje svobodu změnit své náboženské vyznání nebo přesvědčení, jakož i svobodu projevovat své náboženské vyznání nebo přesvědčení sám nebo společně s jinými, ať veřejně nebo soukromě, bohoslužbou, vyučováním, prováděním úkonů a zachováváním obřadů.“

5 — Protokol byl otevřen k podpisu dne 4. listopadu 2000. Z členských států Evropské unie jej dosud podepsalo Rakousko, Belgie, Chorvatsko, Kypr, Česká republika, Estonsko, Finsko, Německo, Řecko, Maďarsko, Irsko, Itálie, Lotyšsko, Lucembursko, Malta, Nizozemsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko a Španělsko. Ratifikovalo jej zatím jen Chorvatsko, Kypr, Finsko, Lucembursko, Malta, Nizozemsko, Rumunsko, Slovinsko a Španělsko.

6 — Úř. věst. 2010, C 83, s. 389.

8. Článek 16 Listiny, nadepsaný „Svoboda podnikání“, stanoví:

„Svoboda podnikání se uznává v souladu s právem Unie a vnitrostátními zákony a zvyklostmi.“

9. Článek 21 Listiny je nadepsán „Zákaz diskriminace“. Odstavec 1 stanoví:

„Zakazuje se jakákoli diskriminace založená zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci.“

Směrnice 2000/78

10. V odůvodnění směrnice 2000/78 je uvedeno zejména:

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

[...]

(9) Zaměstnání a povolání jsou klíčovými prvky při zaručení rovných příležitostí pro všechny a velmi přispívají k plné účasti občanů na hospodářském, kulturním a sociálním životě a k osobnímu rozvoji.

[...]

(11) Diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace může ohrozit dosažení cílů Smlouvy o ES, 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[Evropské unii] zakázána jakákoli přímá nebo nepřímá diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v oblastech zahrnutých touto směrnicí. [...]

[...]

(15) Posouzení skutečností, které vedou ke zjištění, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, náleží vnitrostátním soudním nebo jiným příslušným orgánům v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi. [...]

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

[...]“

11. Článek 1 směrnice uvádí, že jejím účelem 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“.

12. Článek 2 směrnice je nadepsán „Pojem diskriminace“. Stanoví zejména:

„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. 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.“

13. Podle článku 3 směrnice, nadepsaného „Oblast působnosti“:

„1. V rámci pravomocí svěřených [Evropské unii] se tato směrnice vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde o

- a) podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek naboru bez ohledu na obor činnosti a na všech úrovních profesní hierarchie, včetně získávání praktických zkušeností [včetně postupu v zaměstnání];

[...]

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

[...]“

14. Článek 4 odst. 1 směrnice 2000/78, nadepsaný „Profesní požadavky“, stanoví:

„1. 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.“

15. Článek 4 odst. 2 se týká rozdílů v zacházení na základě náboženského vyznání nebo víry v konkrétních souvislostech profesních činností vykonávaných v církvích a „jiných veřejných nebo soukromých organizacích, jejichž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře“.

16. Článek 6 směrnice 2000/78 stanoví některé odchylky z ustanovení směrnice, pokud jde o diskriminaci na základě věku.

17. Článek 7 odst. 1 směrnice stanoví, že za účelem zajištění plné rovnosti v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení žádnému členskému státu zachovávat nebo přijímat zvláštní opatření pro předcházení nevýhodám souvisejícím s kterýmkoli z důvodů uvedených v článku 1 a pro jejich vyrovnání.

Francouzské právo

18. Článek L. 1121-1 zákoníku práce (code du travail) stanoví:

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

19. Článek L. 1321-3 zákoníku práce ve znění platném v rozhodné době stanovil:

„Pracovní řád nesmí obsahovat:

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

20. Článek L. 1132-1 zákoníku práce stanoví:

„Nikdo nesmí být vyloučen z přijímacího řízení nebo přístupu k pracovní praxi nebo školení v podniku, žádný zaměstnanec nesmí být potrestán, propuštěn nebo podroben diskriminačnímu zacházení, ať už přímo nebo nepřímo, [...] zejména pokud jde o odměňování, motivační programy či programy zaměstnaneckých podílů, školení, rekvalifikaci, obsazování pracovních míst, systémy osvědčení, kvalifikace či pracovního postupu, převedení na jinou práci, nebo obnovení pracovní smlouvy, z důvodu jejich původu, pohlaví, zvyklostí, sexuální orientace, věku [...], politických názorů, činnosti v odborové organizaci nebo radě zaměstnanců, náboženského vyznání, fyzického vzhledu, příjmení nebo zdravotního stavu či postižení.“

21. Podle článku L. 1133-1 zákoníku práce:

„Článek L. 1132-1 nebrání rozdílu v zacházení z důvodu podstatného a určujícího profesního požadavku za předpokladu, že se jedná o legitimní cíl a daný požadavek je přiměřený.“

Skutkový stav, řízení a předběžná otázka

22. Asma Bougnaoui byla zaměstnána ve funkci designového inženýra u společnosti Micropole SA, která se podle předkládacího rozhodnutí zabývá poradenstvím, inženýrskými službami a odborným školením v oblasti rozvoje a integrace řešení rozhodovacích procesů. Před nástupem do uvedeného zaměstnání absolvovala v uvedené společnosti studijní stáž. Její pracovní smlouva se společností Micropole nabyla účinnosti dne 15. července 2008.

23. Dne 15. června 2009 byla pozvána na pohovor předcházející případnému propuštění a následně byla dopisem ze dne 22. června 2009 propuštěna. Ve zmíněném dopise (dále jen „propouštěcí dopis“) bylo uvedeno:

„Od 4. února 2008 jste u nás absolvovala studijní stáž a následně jste byla v naší společnosti zaměstnána od 1. srpna 2008^[7] jako designová inženýrka. V rámci svých povinností jste se podílela i na úkolech plněných pro naše zákazníky.

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

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

Při našem pohovoru konaném dne 17. června^[8] tohoto roku jsme Vám tuto zásadu nezbytné neutrality připomněli a požádali Vás, abyste ji ve vztahu k našim zákazníkům respektovala. Znovu jsme se Vás ptali, zda byste mohla akceptovat toto pracovní omezení a souhlasit s nenošením šátku, na což jste odpověděla záporně.

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

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

7 — Není jasné, proč je v propouštěcím dopise uvedeno zmíněné datum, neboť mezi účastníky původního řízení je patrně nesporné, že pracovní poměr A. Bougnaoui se společností Micropole vznikl dne 15. července 2008. Uvedené skutečnosti nepřikládám žádnou váhu, přinejmenším pokud jde o toto stanovisko.

8 — V propouštěcím dopisu je sice uvedeno toto datum, podle předkládacího rozhodnutí se však daný pohovor uskutečnil dne 15. června 2009. Je samozřejmě možné, že se konaly pohovory dva. Bez ohledu na to, jak tomu skutečně bylo, nemám za to, že by tato skutečnost byla jakkoli určující, pokud jde o odpověď na otázku položenou Soudnímu dvoru.

24. V listopadu 2009 napadla A. Bougnaoui rozhodnutí o svém propuštění žalobou ke Conseil de prud'hommes (pracovní soud v Paříži), přičemž uplatňovala, že se jedná o diskriminaci z náboženských důvodů. Association de défense des droits de l'homme (spolek pro ochranu lidských práv; dále jen „ADDH“) dobrovolně vstoupil do řízení jako vedlejší účastník. Uvedený soud rozsudkem ze dne 4. května 2011 rozhodl, že propuštění bylo podloženo skutečným a vážným důvodem, uložil společnosti Micropole uhradit A. Bougnaoui částku 8 378,78 eura jako náhradu mzdy nevyplacené za dobu výpovědní lhůty a ostatní její návrhy ve věci samé zamítl.

25. Tento rozsudek následně napadly odvoláním jednak A. Bougnaoui a jednak společnost Micropole, přičemž Cour d'appel de Paris (odvolací soud v Paříži) rozhodnutí Conseil de prud'hommes rozsudkem ze dne 18. dubna 2013 potvrdil.

26. Asma Bougnaoui posledně jmenovaný rozsudek napadla opravným prostředkem k předkládajícímu soudu. Uvedený soud si není jist správným výkladem unijního práva za skutkových okolností projednávané věci a položil proto Soudnímu dvoru podle článku 267 SFEU následující předběžnou otázku:

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

27. Písemná vyjádření předložily Soudnímu dvoru A. Bougnaoui a spolek ADDH, společnost Micropole, francouzská a švédská vláda a Evropská komise. Stejně zúčastněné strany a rovněž Spojené království přednesly ústní vyjádření na jednání konaném dne 15. března 2016.

Úvodní poznámky

Úvod

28. V nejobecnějším pojetí se otázka předkládaná Soudnímu dvoru týká dopadu unijních pravidel zákazu diskriminace na nošení náboženských oděvů. Soudní dvůr má uvedenou otázku zodpovědět zejména pro případ, kdy takový oděv nosí v rámci soukromoprávního pracovního poměru žena praktikující islámskou víru. Během posledních desetiletí došlo jednak obecně a jednak konkrétně na pracovním trhu k podstatným změnám sociálních zvyklostí. Kdysi se předpokládalo, že osoby různého náboženského vyznání a etnického původu budou žít a pracovat odděleně; to však již neplatí. Problémy, kterým byl ještě relativně nedávno přikládán nulový či minimální význam, jsou nyní předmětem velké a někdy nepřilíživé pozornosti. Z tohoto pohledu lze daný kontext považovat za relativně „moderní“ a jistě kruhy na něj mohou nahlížet dosti emotivně. Jedná se rovněž o oblast, v níž se v Evropské unii vyskytují velmi odlišné názory a postupy.

29. Často (a snad i obecně) platí, že ne všechny náboženské zvyklosti budou osoby, jež dané náboženství vyznávají, považovat za absolutní „jádro“ daného vyznání. Náboženské úkony mohou mít různé formy i intenzitu. To, co určitá osoba považuje za zásadní z hlediska vykonávání náboženských úkonů, se může také měnit postupem času. Je totiž relativně běžné, že se míra osobní víry, a tedy i výkonu náboženských úkonů s danou vírou souvisejících, během života jednotlivce vyvíjí. Někdo postupně vykonává náboženské úkony méně, jiný naopak více. Míra výkonu náboženských úkonů v rámci určité víry může také kolísat během náboženského roku. S některými daty v průběhu náboženského roku tak může být spojena vyšší intenzita náboženských úkonů – kterou může osoba

vyznávající danou víru považovat za vhodné prezentovat různými způsoby –⁹ a zároveň může stejná osoba v jiných obdobích roku považovat za přiměřené vykonávat takové úkony v „nižší míře“¹⁰.

30. Otázky vyvstávající v tomto stanovisku nesouvisí jen s islámskou vírou nebo s osobami ženského pohlaví. Nošení náboženských oděvů není vlastní jen jednomu náboženství nebo pohlaví. V některých případech mohou existovat jistá „absolutní“ pravidla, ta se však nemusí nutně vztahovat na všechny osoby vyznávající danou víru nebo nemusí být případně relevantní za všech okolností. V jiných případech mohou mít osoby určitého vyznání k dispozici jeden či více stylů oblékání a mohou se rozhodnout takový oděv nosit buď neustále (přínejmenším na veřejnosti), nebo jen občas či na místa, kde to považují za vhodné. Jako příklad lze uvést jeptišky římskokatolického či anglikánského vyznání, které byly tradičně povinny nosit určitý úbor včetně šátku či závoje. V některých řádech může nyní být takový charakteristický oděv nahrazen jen malým diskrétním křížkem připevněným k běžnému civilnímu oděvu. Obdobně je dobře známo používání jarmulky¹¹ mužskými vyznavači židovské víry. Povinnost nosit takovou pokrývku hlavy nepřetržitě (a nikoli jen při modlitbách) je sice předmětem obsáhlých diskusí, mnoho ortodoxních židů však jarmulku běžně nosí¹². Muži vyznávající sikhskou víru jsou zpravidla povinni neustále nosit turban (tzv. dastaar), který nesmí na veřejnosti odkládat¹³.

31. Ti, kteří vyznávají určitou víru, si také mohou často vybrat z různých druhů náboženských oděvů. Asma Bougnaoui patrně nosila takzvaný „hidžáb“, tedy druh šátku, který zakrývá hlavu a krk, ale ponechává viditelný obličej. Dalšími oděvy, které nosí muslimské ženy, jsou nikáb, tedy závoj zakrývající celý obličej, jenž ponechává pouze průzor pro oči, burka, tedy oděv přes celé tělo včetně mřížky přes obličej, a „čádor“, což je černý splývavý oděv zakrývající celé tělo od hlavy po kotníky, ale ponechávající nezakrytý obličej¹⁴.

32. Konečně, pokud jde o druh pokrývky těla či pouze hlavy, jež si mohou ženy vyznávající islámskou víru zvolit, lze konstatovat, že stejně jako takřka u všech jiných vyznání existuje i v islámské víře několik různých učeních, pokud jde o přesná pravidla, která musí vyznavači této víry dodržovat. Ne všechna tato učení stanoví v tomto směru nějaké požadavky. Některá mají za to, že ženy nejsou povinny nosit jakoukoliv pokrývku těla či pouze hlavy. Jiná zase stanoví, že taková pokrývka musí být nošena na veřejnosti vždy. Některé muslimské ženy praktikují selektivní přístup a oblékají se do náboženských oděvů v závislosti na okolnostech¹⁵.

33. Předmětná otázka není rovněž omezena jen na nošení náboženských oděvů. Předmětem kontroverzí se stalo také používání náboženských symbolů, jež se nepochybně mohou lišit svou velikostí a účelem. Štrasburský soud založil například část odůvodnění svého rozsudku Eweida na „diskrétnosti“ křížku, který nosila N. Eweida¹⁶. Tento křížek byl patrně velmi malý a N. Eweida jej nosila na řetízku na krku. Bylo tak možné jej považovat za relativně (i když zjevně ne zcela)

9 — Například viz rozsudek Evropského soudu pro lidská práva (dále jen „štrasburský soud“) ze dne 1. července 2014, S. A. S. v. Francie, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, bod 12.

10 — Pro ilustraci lze dobře známo, že kostely kaznávají nejvyšší návštěvnost během Vánoc (přičemž ke kulminaci dochází během půlnoční mše či bohoslužby na Boží hod) a řada křesťanů rovněž alespoň částečně dodržuje předvelikonoční půst. Podobné jevy lze vypořádat i u judaismu. Synagogy tak mohou přistoupit k tomu, že budou na bohoslužby o svátcích Roš ha-šana (židovský Nový rok) a Jom kipur (den smíření) přidělovat vstupenky, což v jiných obdobích roku nebude nezbytné, neboť pro zájemce o bohoslužbu bude vždy dostatek místa.

11 — Známe také jako kippa či kipoh.

12 — Viz Oxtoby, W. G., *A Concise Introduction to World Religions*, Oxford University Press, Oxford, 2007.

13 — Viz Cole, W. O., a Sambhi, P. S., *Sikhism and Christianity: A Comparative Study*, Macmillan, 1993. Advokáti sikhského vyznání, kvalifikovaní ve Spojeném království jako „barrister“, sladili tuto svou náboženskou povinnost s profesními požadavky na oblékání (paruka a talár při soudním jednání) tím, že nahradili běžný černý turban zvláštním turbanem bílým.

14 — Pro další informace viz: *Niqab, hijab, burqa: des voiles et beaucoup de confusions*, vydání Le Monde ze dne 11. června 2015, dostupné na http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2015/06/11/niqab-hijab-burqa-des-voiles-et-beaucoup-de-confusions_4651970_4355770.html#U3778UWCg7HuTisY.99.

15 — Například viz rozsudek štrasburského soudu ze dne 1. července 2014, S. A. S. v. Francie, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511. V bodě 12 rozsudku je uvedeno, že žalobkyně, která byla silně věřící muslimkou, oblékala nikáb na veřejnosti i v soukromí, avšak nikoli systematicky. Chtěla mít možnost jej nosit, kdykoli si to bude přát, zejména v závislosti na svém duševním rozpoložení. V určitých dobách (například během takových náboženských událostí, jako je ramadán) měla za to, že jej musí na veřejnosti nosit, aby vyjádřila své náboženské, osobní a kulturní přesvědčení. Nechtěla tím obtěžovat okolí, ale dosáhnout vnitřního míru.

16 — Rozsudek ze dne 15. ledna 2013, Eweida a další v. Spojené království, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, bod 94.

nenápadný. Jiní křesťané se mohou rozhodnout nosit křížky podstatně větší, někdy i několik centimetrů veliké. Ne vždy lze však důvodně očekávat, že dotčená osoba zvolí „diskrétní“ formu. Jen obtížně si lze představit, že by muž vyznávající sikhskou víru mohl nosit svůj turban diskrétně či nenápadně¹⁷. Buď turban, který vyžaduje jeho náboženství, nosí, nebo nenosí.

Členské státy

34. V rozsudku Leyla Şahin v. Turecko štrasburský soud určil, že „nelze v rámci celé Evropy vypořádat nějaké jednotné pojetí významu náboženství ve společnosti [...], přičemž význam či vliv veřejného vyjádření náboženské víry se budou lišit v závislosti na čase a okolnostech“¹⁸. Nic přitom nenaznačuje, že by v tomto směru došlo během zhruba 10 let od vydání zmíněného rozsudku k nějakému posunu.

35. Pokud jde o různá náboženská vyznání v členských státech, výsledky průzkumu, který Evropská komise zadala v roce 2012¹⁹, dokládají, že průměrný podíl těch, kteří uvádějí křesťanské vyznání, činí v celé Evropské unii 74 %. Tento údaj však vykazoval značné rozdíly napříč členskými státy. Na Kypru činil tento podíl 99 %, v Rumunsku 98 %, v Řecku 97 %, na Maltě 96 %, v Portugalsku 93 % a v Polsku a Irsku 92 %. Naproti tomu nejnižší procento bylo zaznamenáno v Estonsku – 45 % a v České republice – 34 %. Nejvyšší podíl osob s islámským vyznáním byl v Bulharsku – 11 %, a dále v Belgii – 5 %. V 16 členských státech byl tento údaj 0 %. Nejvyšší podíl ateistů či agnostiků byl v České republice, kde činil 20 % a 39 %; za agnostiky se považuje celkem 41 % obyvatel Nizozemska. V Kypru a Rumunsku byl tento podíl nulový. Pokud jde o vnímání diskriminace na základě náboženského vyznání či víry v členských státech, zpráva uvádí, že 51 % Evropanů obecně považuje takovou diskriminaci za výjimečnou či neexistující, kdežto 39 % má za to, že jde o běžný jev. Diskriminace z těchto důvodů je vnímána jako nejrozšířenější ve Francii (66 %) a Belgii (60 %), zatímco odpovídající údaj pro Českou republiku a Lotyšsko činil 10 %.

36. Značné rozdíly vykazují také právní předpisy a judikatura členských států týkající se nošení náboženských oděvů v zaměstnání²⁰.

37. Na jedné straně spektra stojí některé členské státy, které stanovily obecný a plošný zákaz nošení některých druhů oděvů na veřejnosti. Francie²¹ a Belgie²² tak přijaly právní předpisy zakazující nošení oděvů zakrývajících obličej na veřejných místech. Uvedené předpisy sice nesměřují konkrétně na oblast zaměstnání, jejich dosah je však natolik široký, že mohou nevyhnutelně vést k omezení přístupu na pracovní trh určitých osob (včetně muslimských žen, které se rozhodnou nosit burku nebo nikáb).

17 — Viz bod 30 tohoto stanoviska.

18 — Rozsudek ze dne 10. listopadu 2005, Leyla Şahin v. Turecko, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, bod 109.

19 — Viz Evropská komise, Special Eurobarometer 393, *Report on Discrimination in the EU in 2012*, listopad 2012. Součástí zprávy není Chorvatsko. Doplňuji, že uvedené údaje je třeba brát s rezervou. Nejsou založeny na oficiálních statistikách, nýbrž na odpovědích na pokládané otázky. Nerozlišují mezi praktikujícími a nepraktikujícími osobami vyznávajícími určitou víru a nerozlišují nutně ani mezi příslušností k náboženství a příslušností k etniku. Uvádím tyto údaje proto, abych doložila, že v rámci členských států neexistují v tomto ohledu žádné „normy“.

20 — Zdůrazňuji, že přehled, který následuje, nemá být v žádném ohledu vyčerpávající. Odkazují-li na některé právní předpisy či rozhodnutí soudů členských států, vyzdvihují tím pouze některé aspekty pravidel v této oblasti, které jsou podle mého názoru obzvláště relevantní. Takový výčet bude nutně vždy neúplný.

21 — Loi n° 2010-1192 du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public (zákon č. 2010-1192 ze dne 11. října 2010, kterým se zakazuje zakrývání tváře na veřejných místech).

22 — Loi du 1er juin 2011 visant à interdire le port de tout vêtement cachant totalement ou de manière principale le visage (zákon ze dne 1. června 2011, kterým se zakazuje nošení veškerých oděvů, jež zcela nebo převážně zakrývají obličej). Uvedený zákaz platí na všech veřejně přístupných místech.

38. Relevantní jsou v tomto ohledu také zásady *laïcité* a *neutralité*²³, které mají opět zvláštní význam ve Francii a Belgii. Na základě uvedených zásad je zaměstnancům ve francouzské státní správě zakázáno nosit na pracovišti náboženské symboly či oděvy²⁴. Také v Belgii jsou státní zaměstnanci povinni dodržovat přísně zásadu neutrality²⁵.

39. Jiné členské státy ponechávají svým státním zaměstnancům větší svobodu. V Německu tak Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavní soud) nedávno rozhodl, že zákaz nošení náboženských symbolů na pracovišti vycházející z abstraktního rizika porušení státní neutrality ve veřejném vzdělávání je v rozporu se svobodou vyznání, přičemž upřednostňování židovsko-křesťanských hodnot představuje neodůvodněnou přímou diskriminaci. Takový zákaz může být odůvodněný pouze v případě, kdy může vzhled učitele způsobit nebo přispět ke vzniku dostatečně konkrétního rizika porušení státní neutrality nebo pokojného soužití v rámci školského systému²⁶. V jiných členských státech zase nejsou stanovena žádná zásadní omezení nošení náboženských symbolů či oděvů státními zaměstnanci. Tak je tomu, například, v Dánsku, Nizozemsku a Spojeném království²⁷. Dodávám, že v žádném z těchto členských států nerozlišuje právní úprava formálně mezi pravidly, která se vztahují na zaměstnance ve veřejném sektoru a v sektoru soukromém.

40. Mezi členskými státy existují také značné rozdíly, co se týče zaměstnání v soukromém sektoru. Zdůrazňuji však, že v této oblasti patrně neplatí obecně žádná relevantní omezení. Ta, která uvádím níže, jsou spíše výjimkou než pravidlem.

41. Ve Francii bylo nedávno plénium (*assemblée plénière*) Cour de cassation (Nejvyšší soud) vyzváno, aby se ve věci týkající se soukromých jeslí provozovaných ve znevýhodněné oblasti departmentu Yvelines zabývalo pravidly oblékání zaměstnanců, v nichž zaměstnavatel zakázal nošení náboženských symbolů v rámci oděvu. Zástupkyně ředitelky uvedená pravidla porušila tím, že odmítla nenosit svůj islámský šátek, a byla z tohoto důvodu propuštěna. Vnitrostátní soud rozhodl, že s ohledem zejména na články L. 1121-1 a L. 1321-3 zákoníku práce musí být omezení svobody zaměstnanců projevít jejich náboženské vyznání odůvodněno povahou vykonávané práce a přiměřené sledovanému cíli. Z tohoto důvodu nesmí soukromé podniky stanovit v podmínkách zaměstnání žádná obecná a neurčitá omezení základní svobody. Legální však mohou být omezení, která jsou dostatečně přesná, odůvodněná povahou vykonávané práce a přiměřená sledovanému cíli. V tomto ohledu soud uvedl, že dotčený podnik měl pouze 18 zaměstnanců a tito zaměstnanci byli či mohli být ve styku s malými dětmi a jejich rodiči. Z tohoto důvodu dotčené omezení potvrdil, avšak zároveň konstatoval, že z jeho rozsudku nevyplývá, že by se zásada státního sekularismu ve smyslu článku 1 Ústavy vztahovala i na zaměstnání v soukromém sektoru, jehož součástí není výkon veřejné služby²⁸.

42. Zásada *laïcité* se sice obecně na zaměstnávání ve francouzském soukromém sektoru nevztahuje, avšak omezení možnosti nosit náboženské oděvy mohou být zavedena zaprvé z důvodů zdraví, bezpečnosti či hygieny, za účelem ochrany jednotlivce²⁹. Zadruhé mohou být odůvodněna řádným fungováním podniku. Platí tak, že i) zaměstnanec nesmí odmítnout plnit určité úkoly jasně stanovené v jeho pracovní smlouvě, které jsou známy od vzniku pracovněprávního vztahu³⁰, ii) je nezbytné

23 — Uvedené zásady lze volně přeložit jako „(státní) sekularismus“ a „(státní) neutralita“.

24 — Pokud jde o veřejné školy, viz loi n° 2004-228 du 15 mars 2004 encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics (zákon č. 2004-228 ze dne 15. března 2004, který s ohledem na zásadu státního sekularismu reguluje nošení symbolů či oděvů, jež dokládají příslušnost k určitému náboženství, na veřejných základních a středních školách) a viz obecněji Conseil d'État (Státní rada) avis, 3 May 2000, *Mlle Marteaux*, No 217017.

25 — Viz Arrêté royal du 14 juin 2007, modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant statut des agents de l'État (královské nařízení ze dne 14. června 2007, kterým se pozměňuje královské nařízení ze dne 2. října 1937 o předpisech pro státní zaměstnance), článek 8.

26 — Viz nařízení ze dne 27. ledna 2015, 1 BvR 471/10 a 1 BvR 1181/10.

27 — To neznamená, že zde neplatí omezení, například, z důvodů veřejného zdraví a bezpečnosti.

28 — Cour de cassation (Nejvyšší soud), plénium, rozsudek ze dne 25. června 2014 č. 13-28.845 („*Baby Loup*“).

29 — Viz zápis z jednání Haute autorité de la lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Úřad pro rovné příležitosti a potírání diskriminace) (HALDE) č. 2009-117 ze dne 6. dubna 2009, body 40 a 41.

30 — Například viz Cour de cassation (Nejvyšší soud), sociálněprávní senát, 12. července 2010, č. 08-45.509 a Cour de cassation, sociálněprávní senát, 24. března 1998, č. 95-44.738.

vyhnout se nepřijatelnému narušení rovnováhy mezi právem zaměstnance na výkon svobody náboženského vyznání a podnikatelskými zájmy zaměstnavatele a obecně mezi zaměstnanci, např. pokud jde o volno přiznané z důvodu náboženských svátků³¹, a iii) jako základ takových omezení mohou sloužit vztahy se zákazníky, avšak pouze lze-li doložit vznik újmy danému podniku; pouhá obava, že by k takové újmě mohlo dojít, nepostačí³².

43. V Německu lze zaměstnancům v soukromém sektoru v zásadě zakázat nosit náboženské symboly na pracovišti, a to buď kolektivní smlouvou, nebo v rámci řídicích pravomocí zaměstnavatele. Je to však možné pouze výjimečně³³. Naproti tomu nizozemský College voor de Rechten van de Mens (Institut pro lidská práva) rozhodl, že pravidlo či pokyn výslovně zakazující nošení náboženského symbolu je třeba považovat za přímou diskriminaci³⁴.

44. V některých jiných členských státech jsou určitá omezení nošení náboženských oděvů a symbolů zaměstnanci v soukromém sektoru přípustná z důvodů i) zdraví a bezpečnosti³⁵ a ii) obchodních zájmů zaměstnavatele³⁶.

Judikatura štrasburského soudu

45. Štrasburský soud rozhodl, že svoboda myšlení, svědomí a náboženského vyznání zakotvená v článku 9 EÚLP představuje jeden ze „základů demokratické společnosti“ ve smyslu EÚLP³⁷ a že ze svobody náboženského vyznání vyplývá mimo jiné svoboda projevovat vyznání buď samostatně a v soukromí, nebo společně s ostatními na veřejnosti³⁸. Určil přitom, že pokud je předmětem dotčeného opatření zákaz nošení islámského šátku, dochází k porušení uvedeného práva³⁹.

46. Základní význam mají v judikatuře relevantní pro toto stanovisko i) odchylka od všeobecného práva na svobodu náboženského vyznání stanovená v čl. 9 odst. 2 EÚLP a ii) článek 14 EÚLP, který zakazuje diskriminaci z řady důvodů, včetně náboženského vyznání.

31 — Viz zápis z jednání HALDE, č. 2007-301 ze dne 13. listopadu 2007.

32 — Bylo například určeno, že lze legálně propustit prodavačku, která nosí do práce náboženský oděv zakrývající celé tělo, když tak nečinila v okamžiku svého přijetí do zaměstnání (viz Cour d'appel de Saint-Denis-de-la-Réunion, 9. září 1997, č. 97/703.306). Omezení svobody daného zaměstnance projevovat náboženské vyznání však neodůvodňuje pouhá skutečnost, že je zaměstnanec ve styku se zákazníky. Propuštění zaměstnankyně, která odmítla nenosit šátek, jež nosila od počátku svého pracovního poměru a který nezpůsoboval žádné problémy u zákazníků podniku, s nimiž byla ve styku, bylo z tohoto důvodu shledáno neodůvodněným (viz Cour d'appel de Paris, 19. června 2003, č. 03-30.212).

33 — Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) tak rozhodl, že propuštění prodavačky zaměstnané v obchodním domě z důvodu odmítnutí nenosit šátek nemůže být odůvodněno důvody stanovenými v Kündigungsschutzgesetz (zákon o ochraně proti neoprávněnému propuštění), neboť jí zmíněný šátek nebránil pracovat na pozici prodavačky a její jednání nebylo na újmu zaměstnavateli. Viz rozsudek ze dne 10. října 2002, 2 AZR 472/01.

34 — Rozhodnutí College voor de Rechten van de Mens (Institut pro lidská práva) ze dne 18. prosince 2015. Rozhodnutí zmíněného institutu sice nejsou právně závazná, mají však vysokou neformální autoritu a vnitrostátní soudy se jimi zpravidla řídí.

35 — Mezi tyto státy patří Belgie, Dánsko, Nizozemsko a Spojené království.

36 — V tomto smyslu: i) belgický Cour de travail de Bruxelles (vrchní pracovní soud, Brusel) rozhodl rozsudkem ze dne 15. ledna 2008 (*Journal des tribunaux du travail*, č. 9/2008, s. 140), že se zaměstnavatel může při propuštění prodavačky, která nosí šátek, dovolávat objektivních aspektů souvisejících s obchodním vnímáním jeho podniku; ii) dánský Højesteret (Nejvyšší soud) rozhodl, že zaměstnavatel může stanovit pravidla oblékání odrážející obchodní vnímání podniku, která nepřipouštějí nošení šátku, pokud se dotčená pravidla vztahují na všechny zaměstnance (Ufr. 2005, 1265H); iii) nizozemské soudy vyhověly návrhům zaměstnavatelů vycházejícím z profesní pověsti a reprezentace jejich podniku, pokud jde o uplatňování pravidel oblékání [viz analýzu Commissie Gelijke Behandeling (Komise pro rovné zacházení), pokud jde o pravidla týkající se policejních uniforem a „neutrality životního stylu“ (CGB-Advies/2007/08)], a iv) ve Spojeném království je zaměstnavatel patrně oprávněn stanovit pravidla oblékání zaměstnanců s tím, že pokud je takovými pravidly dotčen konkrétní zaměstnanec z důvodu svého náboženského vyznání, musí je zaměstnavatel odůvodnit (viz Vickers, L., *Migration, Labour Law and Religious Discrimination*, in *Migrants at Work: Immigration and Vulnerability in Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2014, kapitola 17).

37 — Například viz rozhodnutí ze dne 15. února 2001, Dahlab v. Švýcarsko, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398, a ze dne 24. ledna 2006, Kurtulmuş v. Turecko, CE:ECHR:2006:0124DEC006550001.

38 — Rozsudek ze dne 10. listopadu 2005, Leyla Şahin v. Turecko, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, bod 105.

39 — Například viz rozhodnutí ze dne 15. února 2001, Dahlab v. Švýcarsko, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398.

47. Velká část uvedené judikatury se týká použití vnitrostátních předpisů o nošení islámských oděvů. Pokud v takových případech dojde štrasburský soud k závěru, že bylo porušeno všeobecné právo stanovené v čl. 9 odst. 1, zkoumá dále, zda je dotčené opatření „nezbytné v demokratické společnosti“ pro účely čl. 9 odst. 2. Určí přitom, zda byla opatření přijatá na vnitrostátní úrovni v zásadě odůvodněná, tedy zda uplatňované důvody mohou být „relevantní a dostatečné“ a zda jsou daná opatření přiměřená sledovanému cíli. Pokud jde o posledně jmenovaný aspekt, je třeba vážit ochranu práv a svobod jiných oproti údajnému jednání stěžovatele⁴⁰. Jelikož z důvodů uvedených v bodě 81 tohoto stanoviska nemám v úmyslu se zde jakkoli podrobně zabývat opatřeními přijatými státem, omezím se jen na stručný přehled judikatury štrasburského soudu v této oblasti. Je však na místě uvést některé věci, ve kterých zmíněný soud považoval kritérium „přiměřenosti ve vztahu k legitimnímu cíli“ za splněné.

48. Štrasburský soud tak rozhodl mimo jiné:

- že zákaz nošení islámského šátku učitelkou státní školy při výuce „malých dětí“ je v zásadě odůvodněný a přiměřený uváděnému cíli, kterým je ochrana práv a svobod jiných, veřejný pořádek a veřejná bezpečnost, a je tedy „nezbytný v demokratické společnosti“⁴¹;
- že obdobné zásady platí pro zákaz nošení pokrývky hlavy (v tomto případě islámského šátku) uložený docentce na vysoké škole, která je státní zaměstnankyní⁴², a pro obdobný zákaz uložený učitelce náboženství na státní střední škole⁴³;
- že zákaz nošení náboženských oděvů (v tomto případě islámského šátku) uložený sociální pracovníci zaměstnané na psychiatrickém oddělení státní nemocnice není obdobně v rozporu s článkem 9 EÚLP⁴⁴.

49. Poslední z uvedených rozsudků je prvním rozhodnutím štrasburského soudu, pokud jde o zákaz uložený státním zaměstnancům mimo oblast vzdělávání. Zmíněný soud v něm na základě skutkových okolností dané věci určil, že existuje určitý vztah mezi neutralitou fungování státní nemocnice a postojem jejích zaměstnanců, a tedy by pacienti neměli být jakkoli na pochybách ohledně této nestrannosti. Smluvní stát nepřekročil svůj prostor pro uvážení podle čl. 9 odst. 2 EÚLP⁴⁵.

50. V jiném kontextu uvedl štrasburský soud, že legitimním cílem je v tomto smyslu ochrana zdraví a bezpečnosti zdravotních sester a pacientů ve veřejné nemocnici. Při posouzení požadavku na zajištění ochrany tohoto druhu na nemocničním oddělení musí mít vnitrostátní orgány široký prostor pro uvážení. Omezení možnosti nosit (křesťanský) křížek a řetízek na „viditelném a přístupném“ místě uložené zdravotní sestře pracující na geriatrickém oddělení psychiatrické nemocnice nebylo nepřiměřené, a bylo tedy nezbytné v demokratické společnosti⁴⁶.

40 — Pokud jde o příklad použití uvedeného kritéria, viz rozhodnutí ze dne 15. února 2001, Dahlab v. Švýcarsko, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398.

41 — Rozhodnutí ze dne 15. února 2001, Dahlab v. Švýcarsko, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398.

42 — Rozhodnutí ze dne 24. ledna 2006, Kurtulmuş v. Turecko, CE:ECHR:2006:0124DEC006550001.

43 — Rozhodnutí ze dne 3. dubna 2007, Karaduman v. Turecko, CE:ECHR:2007:0403DEC004129604.

44 — Rozsudek ze dne 26. listopadu 2015, Ebrahimian v. Francie, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611.

45 — Body 63 a 67. Je však třeba zmínit, že se uvedený rozsudek stal předmětem kritiky i v rámci samotného štrasburského soudu. Ve svém částečně souhlasném a částečně odlišném stanovisku soudkyně O’Leary uvedla, že se dřívější judikatura štrasburského soudu týkala v zásadě otázek, jež jsou nedílně spojeny s hodnotami, které mají být vyučovány ve vzdělávacích zařízeních, a že v tomto ohledu rozsudek v projednávané věci do značné míry opomíjí skutečnost, že jím dochází k podstatnému rozšíření judikatury soudu na širší oblast vztahů. Pokud jde o prostor členských států pro uvážení v souvislosti s nošením náboženských pokrývek hlavy, uvedla, že podle jejího názoru jde takový prostor pro uvážení ruku v ruce s evropským dohledem nad věcmi, na něž se vztahuje EÚLP, a že tuto skutečnost nelze jednoduše obejít odkazem na zmíněný prostor pro uvážení, bez ohledu na jeho skutečný dosah. Soudce De Gaetano ve svém odlišném stanovisku, že došlo k porušení článku 9 EÚLP, uvedl, že se rozsudek opírá – jeho slovy – o „falešnou (a velmi nebezpečnou premisu) [...], podle níž nelze uživatelům veřejných služeb zaručit nestrannou službu, jestliže státní zaměstnanec, který se jejich věcí zabývá, projevuje v jakkoli malé míře své náboženské vyznání. [...] V konečném důsledku tak může dojít ke „zbožštění“ zásady ústavního práva či ústavní „tradice“ do takové míry, že tím budou narušeny veškeré hodnoty, z nichž [EÚLP] vychází [...]“

46 — Rozsudek ze dne 15. ledna 2013, Eweida a další v. Spojené království, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, body 99 a 100.

51. Naproti tomu, pokud jde o plošný zákaz nošení oděvů určených k zakrytí obličeje na veřejných místech stanovený francouzskými právními předpisy, štrasburský soud došel při posouzení otázky nezbytnosti ve vztahu k veřejné bezpečnosti mimo jiné ve smyslu článku 9 EÚLP k závěru, že takový zákaz lze považovat za přiměřený legitimnímu cíli veřejné bezpečnosti, jen existuje-li obecná hrozba pro takový cíl⁴⁷.

52. V rámci soukromého zaměstnávání existuje v současné době jediný rozsudek štrasburského soudu, který je přímo relevantní, pokud jde o nošení náboženských oděvů, a tím je rozsudek ve věci Eweida a další v. Spojené království⁴⁸. Otázka, kterou se zmíněný soud v případě N. Eweida zabýval, se týkala nošení křížku, který soud označil za „diskrétní“, v rozporu s (tehdejšími) podmínkami jejího pracovního poměru, jejichž cílem bylo dosáhnout určitého vnímání podniku ze strany ostatních osob. Štrasburský soud rozhodl, že takové omezení je porušením jejích práv podle čl. 9 odst. 1 EÚLP⁴⁹. Při určení, zda je dotyčné opatření v zásadě odůvodněné a přiměřené, je třeba zajistit vhodnou rovnováhu mezi navzájem kolidujícími zájmy jednotlivce a společnosti jako celku, v každém případě s výhradou prostoru pro uvážení, který přísluší danému státu⁵⁰. Úmysl zaměstnavatele dosáhnout určitého vnímání jeho podniku ze strany ostatních osob je legitimní, ale musí být vážen oproti přání N. Eweida projevit své náboženské vyznání. Jelikož křížek, který nosila, byl diskrétní, nemohl odvádět pozornost od jejího profesního vzhledu. Její zaměstnavatel již dříve povolil nošení jiných součástí náboženského oděvu, jako jsou turbany či hidžáby, jinými zaměstnanci a zaměstnankyněmi, přičemž společnost následně upravila pravidla oblékání zaměstnanců tak, aby umožňovala viditelné nošení symbolických náboženských šperků. Vzhledem k tomu, že nebyly podány žádné důkazy o žádném skutečném porušení zájmů jiných osob, vnitrostátní orgány – v tomto případě vnitrostátní soudy, které zamítly žalobu N. Eweida – nezajistily ochranu jejího práva na projev náboženského vyznání, a to v rozporu s pozitivně vymezenou povinností podle článku 9 EÚLP⁵¹.

53. Pokud jde o funkci islámského oděvu a úlohu, kterou hraje v životě žen, které jej nosí, je namístě poukázat na to, že v období mezi vydáním dřívějších rozsudků štrasburského soudu a jeho pozdější judikaturou došlo patrně k určitému posunu v přístupu soudu k této otázce⁵². Například ve věci Dahlab v. Švýcarsko⁵³ uvedený soud konstatoval, že „nošení šátku může mít určitý přesvědčovací účinek, neboť je patrně ukládáno ženám na základě pravidla stanoveného v Koránu, které [...] lze jen obtížně sladit se zásadou rovnosti pohlaví. Nošení islámského šátku je tedy patrně těžko slučitelné s ideou tolerance, respektu k jiným, a zejména rovnosti a nepřipustnosti diskriminace, kterou musí všichni učitelé v demokratické společnosti předávat svým žákům“⁵⁴.

47 — Rozsudek ze dne 1. července 2014, S. A. S. v. Francie, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, bod 139. Francouzská vláda však uvedené kritérium nesplnila, a z tohoto důvodu byla ve sporu neúspěšná. Dané opatření bylo ovšem následně potvrzeno na základě jiného cíle předneseného francouzskou vládou, kterým bylo „soužití“.

48 — Rozsudek ze dne 15. ledna 2013, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010.

49 — Bod 91.

50 — Bod 84.

51 — Bod 94.

52 — Uznávám samozřejmě, že okolnosti jsou odlišné, neboť dřívější judikatura se týkala oblasti vzdělávání a pozdější veřejných služeb.

53 — Rozhodnutí ze dne 15. února 2001, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398.

54 — Rovněž viz rozsudek ze dne 10. listopadu 2005, Leyla Şahin v. Turecko, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, bod 111.

54. Naproti tomu ve svém rozsudku *S. A.S v. Francie*⁵⁵ soud odmítl argumentaci francouzské vlády, pokud jde o rovnost pohlaví, takto: „119. [...] Soud však má za to, že se členský stát nemůže dovolávat rovnosti pohlaví, pokud jde o zákaz určité zvyklosti, již chtějí ženy – jako je stěžovatelka – dodržovat v rámci výkonu práv zakotvených v [čl. 8 druhém pododstavci a čl. 9 druhém pododstavci EÚLP], ledaže by byla chápána v tom smyslu, že jednotlivci mohou být z tohoto důvodu chráněni před výkonem svých vlastních základních práv a svobod [...]

120. [...] Jakkoli zásadní je její význam, nemůže respektování lidské důstojnosti legitimně odůvodňovat plošný zákaz nošení závoje zakrývajícího celý obličej na veřejných místech. Soud si je vědom, že řada kolemjdoucích považuje dotyčnou část oděvu za zvláštní. Poukazuje však na to, že se jedná o výraz kulturní identity, která přispívá k pluralitě, jež je vlastní demokratické společnosti [...]

55. Další oblastí, v níž podle mého názoru dochází k posunu hodnot, je možnost svobodného rozhodnutí zaměstnance opustit své pracovní místo a najít si jinou práci. V dřívějším rozhodnutí Evropské komise pro lidská práva bylo uvedeno, že se jedná o „konečnou záruku práva [zaměstnance] na svobodu náboženského vyznání“⁵⁶. Později přijal sám štrasburský soud jiné stanovisko, když uvedl, že „vzhledem k důležitosti svobody náboženského vyznání v demokratické společnosti má soud za to, že pokud si jednotlivec stěžuje na omezení svobody náboženského vyznání na pracovišti, namísto závěru, že možnost změny pracovního místa neutralizuje zásah do daného práva, je vhodnější takovou možnost vážít celkově při posouzení, zda je dané omezení přiměřené, či nikoli“⁵⁷.

56. Pokud jde o údajná porušení článku 14 EÚLP, štrasburský soud konstatoval, že uvedené ustanovení nemá samostatné postavení, neboť má účinky pouze ve vztahu k právům a svobodám zaručeným jinými hmotněprávními ustanoveními EÚLP a jejích protokolů⁵⁸. V rozsudku ve věci *Eweida a další v. Spojené království*⁵⁹ rozhodl, že není nutné se samostatně zabývat návrhovým žádáním N. Eweida podle článku 14, protože již došel k závěru, že byl porušen článek 9⁶⁰. Pokud jde o druhou stěžovatelku v uvedené věci, soud uvedl, že při posouzení přiměřenosti opatření podle článku 14 ve spojení s článkem 9 je třeba vážít obdobné faktory, a že tedy není důvod konstatovat porušení prvního jmenovaného ustanovení, pokud nebylo zjištěno porušení článku 9⁶¹.

57. Cílem protokolu č. 12 k EÚLP je sice zajistit zvýšenou ochranu proti diskriminaci, jeho význam je však zatím velmi omezený. Dosud jej totiž ratifikovalo jen devět členských států⁶² a v této souvislosti existuje jen zcela minimální judikatura štrasburského soudu⁶³.

55 — Rozsudek ze dne 1. července 2014, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511.

56 — Viz rozhodnutí ze dne 3. prosince 1996, *Konttinen v. Finsko*, CE:ECHR:1996:1203DEC002494994, potvrzené rozhodnutím ze dne 9. dubna 1997, *Stedman v. Spojené království*, CE:ECHR:1997:0409DEC002910795, kde Komise konstatovala, že stěžovatel má „svobodnou možnost z pracovního místa odejít“.

57 — Rozsudek ze dne 15. ledna 2013, *Eweida a další v. Spojené království*, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, bod 83.

58 — Rozsudek ze dne 15. ledna 2013, *Eweida a další v. Spojené království*, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, bod 85. Z uvedeného důvodu označují někteří autoři článek 14 EÚLP za „parazitické“ ustanovení. Viz Haverkort-Spekenbrink, S., *European Non-discrimination Law*, School of Human Rights Research Series, svazek 59, s. 127.

59 — Rozsudek ze dne 15. ledna 2013, *RoCE:ECHR:2013:0115JUD004842010*.

60 — Bod 95.

61 — Bod 101.

62 — Viz poznámku pod čarou 5 výše.

63 — Například viz rozsudky ze dne 22. prosince 2009, *Sejdić a Finci v. Bosna a Hercegovina*, CE:ECHR:2009:1222JUD002799606, a ze dne 15. července 2014, *Zornić v. Bosna a Hercegovina*, CE:ECHR:2014:0715JUD000368106. Uvedené věci se týkaly práva stěžovatelů kandidovat ve volbách do parlamentu a na prezidenta republiky Bosna a Hercegovina.

Rozdíly mezi přístupem založeným na omezeních a přístupem založeným na diskriminaci

58. Ve svém písemném vyjádření společnost Micropole uvedla, v čem v této právní oblasti spatřuje zásadní konflikt mezi omezením určitého práva a zákazem diskriminace. Oba zmíněné právní instituty mají totiž odlišnou oblast působnosti, přičemž prvně jmenované právo je podstatně pružnější než zákaz diskriminace. Má tedy za to, že je třeba mezi nimi rozlišovat.

59. Jedná se o důležitý bod, který vyžaduje bližší zkoumání.

60. Je totiž pravda, že štrasburský soud vychází při uplatňování EÚLP především z článku 9, a tedy z přístupu, který bych nazvala přístupem založeným na omezeních. Jak jsem již uvedla výše v bodě 56 tohoto stanoviska, článek 14 hraje pouze vedlejší roli. Jelikož se Listina základních práv stala po vstupu Lisabonské smlouvy právně závaznou v rámci unijního práva, mohlo by se předpokládat, že Soudní dvůr nyní použije stejný přístup při uplatňování odpovídajících ustanovení uvedeného dokumentu, tedy článků 10 a 21.

61. To je podle mého názoru příliš zjednodušující pohled.

62. Směrnice 2000/78 stanoví několik zákazů vycházejících z diskriminace. Sleduje přitom od začátku přístup, který se používá v nynějším unijním právu⁶⁴. Pokud jde o diskriminaci na základě věku, Soudní dvůr rozhodl, že musí být zásada zákazu diskriminace považována za obecnou zásadu unijního práva, která byla v oblasti zaměstnání a povolání konkretizována předmětnou směrnicí⁶⁵. Totéž musí platit i pro zásadu zákazu diskriminace na základě náboženského vyznání či víry.

63. Současně však existuje zásadní rozdíl v myšlenkové analýze, z níž oba přístupy vycházejí. Je pravda, že ke stejným závěrům lze v zásadě dojít i s ohledem na nepřímou diskriminaci, neboť odchylky přípustné podle unijní právní úpravy vyžadují existenci přiměřeného legitimního cíle, a odrážejí tak situaci v rámci EÚLP. V případě přímé diskriminace je však ochrana poskytovaná unijním právem silnější. Zásah do práva přiznaného podle EÚLP zde může být stále odůvodněn tím, že se jím sleduje legitimní cíl a daný zásah je přiměřený. Naproti tomu podle unijní právní úpravy jsou však odchylky přípustné, pouze pokud je výslovně stanoví předmětný akt⁶⁶.

64. Mám za to, že tento rozdíl v přístupu je zcela legitimní: článek 52 odst. 3 Listiny výslovně stanoví, že unijní právo může poskytovat širší ochranu než EÚLP.

65. V tomto směru konstatuji, že pravidla upravující nepřímou diskriminaci mohou zjevně být podstatně pružnější než pravidla týkající se diskriminace přímé. Lze namítat, že použití pravidel stanovených unijním právem na posledně jmenovanou kategorii je zbytečně rigidní a bylo by namístež obě kategorie „prolnout“.

66. Nemám za to, že by tomu tak bylo.

67. Rozdíl mezi oběma formami diskriminace je zásadním aspektem této oblasti unijní právní úpravy. Podle mého názoru není žádný důvod jej nerespektovat, neboť by to nevyhnutelně vedlo ke ztrátě právní jistoty. Vzhledem ke zřetelnosti uvedeného rozdílu je zaměstnavatel nucen důkladně vážít, jaká pravidla přesně stanoví ve svém pracovním řádu. Přitom musí náležitě uvážít, jaké hranice stanoví a jak se uplatní na jeho zaměstnance.

64 — Dále viz bod 68 a následující tohoto stanoviska.

65 — Viz rozsudek ze dne 13. září 2011, Prigge a další, C-447/09, EU:C:2011:573, bod 38.

66 — Ke směrnici 2000/78, dále viz bod 70 tohoto stanoviska.

Zákaz diskriminace podle unijního práva

68. V době přijetí Římské smlouvy byl jediným podstatným ustanovením hlavy uvedené smlouvy týkající se sociální politiky článek 119, který výslovně stanovil povinnost členských států zajistit stejně odměny bez diskriminace na základě pohlaví. Ostatní ustanovení uvedené hlavy měla omezený rozsah a přiznávala občanům málo, pokud jde o přímá práva. Od té doby došlo v Evropské unii k podstatnému posunu.

69. První výrazná změna proběhla v oblasti zaměstnání, a to v důsledku přijetí směrnice 75/117 o uplatňování zásady stejné odměny za práci muže a ženy⁶⁷, a poté směrnice 76/207 o rovném zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání⁶⁸, a rovněž na základě zásadního rozsudku Soudního dvora ve věci Defrenne (č. 2)⁶⁹. Výsledkem byl zákaz diskriminace na základě pohlaví v rozsahu odpovídajícím relevantní právní úpravě, společně (na základě rozsudku Soudního dvora) s rozdělením na přímou a nepřímou diskriminaci.

70. Přijetím článku 13 ES (nyní po změně článku 19 SFEU) po vstupu Amsterodamské smlouvy v platnost dne 1. května 1999 došlo k posílení pravomocí v boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Uvedené ustanovení Smlouvy bylo základem pozdější směrnice 2000/43 o diskriminaci na základě rasy či etnického původu⁷⁰ a směrnice 2000/78⁷¹. Obě uvedené směrnice mají stejnou strukturu: stanoví plošný zákaz přímé diskriminace, který podléhá pouze konkrétním odchylkám stanoveným danými právními předpisy, společně se zákazem nepřímé diskriminace, která však může být odůvodněna, pokud je dotyčné opatření objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné⁷².

71. Ve svém stanovisku ve věci Coleman⁷³ uvedl generální advokát Poiares Maduro, že rovnost je jednou ze základních zásad unijního práva. Měl přitom za to, že hodnotami, na nichž je zásada rovnosti založena, jsou lidská důstojnost a osobní autonomie. V jejím nejjednodušším vyjádření je k zachování lidské důstojnosti nutné, aby každému jednotlivci byla přiznána stejná hodnota. Ze zásady osobní autonomie dále vyplývá, že (jeho slovy) „jednotlivci by měli mít možnost rozhodovat o svém životě a vést jej prostřednictvím řady voleb mezi různými hodnotnými možnostmi“. Při posouzení, zda je či není důvodné s někým zacházet méně příznivě, by neměly hrát žádnou úlohu takové charakteristiky, jako náboženské přesvědčení, věk, zdravotní postižení a sexuální orientace⁷⁴. Dále uvedl: „11. Závazek k respektování autonomie podobně znamená, že lidé nesmí být zbaveni svých hodnotných možností volby v oblastech, které mají zásadní význam pro jejich život, a to s ohledem na jejich příslušnost k problematice kategorii. Přístup k zaměstnání a možnost odborného růstu mají pro každého jednotlivce zásadní význam, nikoli jen jako způsob získání obživy, ale rovněž jako důležitý způsob

67 — Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy (Úř. věst. 1975, L 45, s. 19; Zvl. vyd. 05/01, s. 179).

68 — Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. 1976, L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187).

69 — Rozsudek ze dne 8. dubna 1976, *Defrenne*, 43/75, EU:C:1976:56. Pro podrobnější analýzu, viz Barnard, C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oxford, 2012, kapitola 1.

70 — Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ (Úř. věst. 2000, L 180, s. 22; Zvl. vyd. 20/01, s. 23).

71 — Je třeba zmínit, že se dosah ochrany podle obou směrnic liší. Například, článek 3 směrnice 2000/43 stanoví, že se směrnice vztahuje na „e) sociální ochranu včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče; f) sociální výhody; g) vzdělání, [a] h) přístup ke zboží a službám, které jsou k dispozici veřejnosti, včetně ubytování, a jejich dodávky“. Uvedené důvody nejsou ve směrnici 2000/78 zmíněny. Je rovněž zřejmé, že opatření, které představuje diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry, může v závislosti na okolnostech rovněž představovat diskriminaci na základě pohlaví či rasy. Komise sice již přijala návrh směrnice Rady o provádění zásady rovného zacházení s osobami bez ohledu na náboženské vyznání nebo víru, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci [COM(2008) 426 final], uvedený návrh, kterým by byl rozšířen dosah ochrany v otázkách upravených směrnicí 2000/78, však nebyl dosud následován žádným dalším krokem.

72 — Stejný přístup byl použit ve stávající právní úpravě o diskriminaci na základě pohlaví, tedy ve směrnici 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).

73 — C-303/06, EU:C:2008:61.

74 — Body 8 až 10.

sebeuplatnění a realizace vlastního potenciálu. Osoba, která diskriminuje jednotlivce náležícího do problematické kategorie, jej neoprávněně zbavuje hodnotných možností volby. Možnost takové osoby vést autonomní život je tímto vážně dotčena, neboť důležitý aspekt jejího života je utvářen nikoli jejími vlastními volbami, nýbrž předpojatostí někoho jiného. Tím, že taková jiná osoba zachází s osobami náležícími do těchto skupin méně výhodně z důvodu jejich charakteristiky, je zbavuje možnosti vykonávat jejich autonomii. V takové chvíli je spravedlivé a přiměřené, aby se uplatnily předpisy o zákazu diskriminace. Tím, že přiznáváme hodnotu rovnosti a zavazujeme se k jejímu uplatňování prostřednictvím práva, směřujeme v zásadě k tomu, aby každé osobě byly zachovány podmínky pro autonomní život.“

72. S výše uvedenými úvahami naprosto souhlasím. Generální advokát v nich zdůrazňuje, že diskriminace má jednak finanční dopad (neboť se může dotknout schopnosti dané osoby získat obživu na pracovním trhu) a jednak dopad morální (protože se může dotýkat autonomie této osoby). Doplnuji, že právní úprava proti diskriminaci musí být, stejně jako všechny ostatní právní předpisy, uplatňována účinným způsobem. Je rovněž nutné ji používat podle zavedených zásad.

Přesvědčování jiných a chování v práci

73. Uzavře-li zaměstnavatel pracovní smlouvu se zaměstnancem, nekupuje si přitom jeho duši. Kupuje si však jeho čas. Rozlišuji proto ostře mezi svobodou projevit své vyznání – jejíž dosah a možné omezení v rámci zaměstnání jsou středobodem věci projednávané před vnitrostátním soudem – a přesvědčováním jiných o svém vyznání. Sladění prvně jmenované svobody s právem zaměstnavatele uplatňovat svou podnikatelskou vůli vyžaduje, jak prokážu dále, citlivé vyvažování dvou kolidujících práv. Posledně jmenovaná činnost podle mého názoru do práce jednoduše nepatří. Je tedy legitimní, pokud zaměstnavatel stanoví a uplatňuje pravidla, která zakazují přesvědčování o náboženském vyznání, jednak aby zajistil, aby čas, za který platí, byl využíván pro účely jeho podnikání, a jednak aby byly vytvářeny harmonické pracovní podmínky pro jeho zaměstnance⁷⁵. Je třeba jasně uvést, že nošení zvláštního oděvu v rámci výkonu náboženských úkonů spadá jednoznačně do první kategorie, a nikoli do druhé.

74. Stejně tak jasně rozlišuji mezi pravidly legitimně vyhlášenými určitým podnikem, která upravují určité žádoucí formy chování („vždy jedněte s klienty zdvořile“), nebo případně chování zakázané („při zastupování naší společnosti na jednáních s klienty nekuřte, nežvýkejte a nepijte alkohol“) na straně jedné a pravidly, která zasahují do osobních práv určité kategorie zaměstnanců na základě zakázané charakteristiky (ať jde o náboženství nebo jinou charakteristiku vymezenou zákonodárcem jako nepřípustný důvod diskriminace) na straně druhé. Škodlivost argumentace typu „protože náš zaměstnanec či naše zaměstnankyně nosí islámský šátek,“ (nebo jarmulku či turban) (nebo je černý či černá, homosexuál nebo žena) „nemůže se chovat řádně k našim klientům“, není třeba dále rozvádět.

75 — Opatření, které zakazuje přesvědčování jiných o určitém náboženském vyznání, sice může být přímou diskriminací, ale může zároveň podle mého názoru podléhat čl. 2 odst. 5 směrnice jako opatření nezbytné k ochraně práv a svobod jiných. Musí však vycházet z „opatření stanovených vnitrostátními právními předpisy“: viz výslovné znění uvedené výjimky.

Rovnost pohlaví

75. Někdo spatřuje v nošení šátku výraz feminismu, neboť představuje právo ženy na vlastní volbu a náboženskou svobodu být muslimkou, jež si přeje takto vyjádřit svou víru. Jiní vidí v šátku symbol útlaču žen. Oba tyto názory nepochybně najdou v jednotlivých případech a za konkrétních okolností podporu⁷⁶. Mám však za to, že by Soudní dvůr neměl přijmout argument, že jelikož v určitých případech je třeba nebo lze považovat nošení šátku za útlak, platí takový závěr kdykoli. Převzala bych spíše stanovisko štrasburského soudu uvedené výše v bodě 54 tohoto stanoviska; danou otázku je nejlépe chápat jako vyjádření kulturní a náboženské svobody.

Posouzení

K dosahu předběžné otázky

76. Svou předběžnou otázkou žádá předkládající soud v zásadě o vodítko k použití čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78, pokud jde o přání, které zákazník sdělil zaměstnavateli (a které v konečném důsledku patrně vedlo k propuštění dané zaměstnankyně), aby uvedenému zákazníkovi služby zaměstnavatele již neposkytovala zaměstnankyně nosící islámský šátek. Uvedený soud se táže, zda může být takové přání „podstatným a určujícím profesním požadavkem“ ve smyslu uvedeného ustanovení, a to s ohledem na povahu konkrétní dotyčné pracovní činnosti nebo okolnosti, za nichž je vykonávána.

77. Ze znění uvedené otázky a skutkových okolností sporu v původním řízení vyvstává několik nejasností.

78. Zprvce zatímco předkládající soud používá v otázce položené Soudnímu dvoru výraz „šátek“ (*foulard*), na jiných místech předkládacího rozhodnutí hovoří o „závoji“ (*voile*)⁷⁷. Na základě otázek, které položil Soudní dvůr na jednání, bylo vyjasněno, že oba pojmy je třeba považovat za synonyma. Dotčený oděv sestával z pokrývky hlavy, která ponechávala zcela odkrytý obličej. Pro účely jednotnosti a jednoznačnosti budu dále používat pojem „šátek“.

79. Zadruhé zatímco z čl. 3 odst. 1 směrnice 2000/78 vyplývá, že se směrnice vztahuje na veřejný i soukromý sektor, není pochyb o tom, že v oblasti působnosti vnitrostátních pravidel upravujících tyto sektory mohou existovat rozdíly, a to někdy i podstatné⁷⁸. Ve svém písemném i ústním vyjádření kladla francouzská vláda velký důraz na striktní oddělení veřejného sektoru v daném členském státě, a to v důsledku použití zásady *laïcité*. V projednávané věci, která se týká soukromoprávního pracovního poměru, by se tedy měl Soudní dvůr ve své odpovědi omezit pouze na tuto oblast. Jinými slovy, by se neměl zabývat pracovníprávními otázkami ve veřejném sektoru.

80. Francouzská vláda sice na jednání uznala, že se směrnice 2000/78 vztahuje i na veřejný sektor, zůstala však i nadále neústupná ohledně imperativní povahy pravidel *laïcité* v této oblasti, tedy ohledně postoje, které ve svém písemném vyjádření zakládala zejména na čl. 3 odst. 1 směrnice ve spojení s čl. 4 odst. 2 SEU.

76 — V projednávané věci hledá vzdělaná žena místo na trhu práce v členském státě Evropské unie. Za těchto okolností by bylo značně povýšené předpokládat, že skutečnost, že taková žena nosí hidžáb, slouží jen k udržování stávající nerovnosti a vnímání rolí. Čtenář si snadno představí jiné okolnosti, kdy by mohla vyvstat otázka nošení islámského šátku a kdy by byl takový závěr zjevně více namístě.

77 — Bylo by možné mít za to, že slovo „závoj“ vždy znamená část oděvu zahalující obličej. Není tomu tak, viz například definici uvedenou v *Shorter Oxford English Dictionary*, která odkazuje na látku zahalující „hlavu nebo obličej“ (kurziva provedena autorkou stanoviska).

78 — V tomto ohledu viz zejména bod 38 tohoto stanoviska.

81. Uznávám, že v tomto ohledu mohou vznikat komplexní argumenty související s přesným vymezením vzájemného poměru mezi zmíněnou směrnicí a ustanoveními vnitrostátního práva, včetně ústavního pořádku. Chtěla bych však zdůraznit, že nepřijímám, ale zároveň ani neodmítám stanovisko francouzské vlády, pokud jde o použitelnost zásady *laïcité* na zaměstnávání ve veřejném sektoru v kontextu směrnice 2000/78. Ostatní zúčastněné strany, které předložily Soudnímu dvoru vyjádření v projednávané věci, se touto otázkou nezabývaly, a neproběhla tedy podrobná diskuse ohledně otázek, které by v tomto ohledu vznikaly nebo mohly vzniknout. V dalším vyjádření se proto omezím jen na soukromý sektor.

82. Zatřetí v předkládacím rozhodnutí jsou uvedeny jen omezené informace ohledně skutkových okolností věci projednávané v původním řízení. Je proto obtížné s jistotou určit přesný kontext, v němž vyvstala otázka položená vnitrostátním soudem. K tomuto bodu se později vrátím⁷⁹.

Došlo ve věci projednávané v původním řízení k protiprávní diskriminaci?

83. Výchozí bodem jakékoli analýzy k otázce, zda ve věci projednávané v původním řízení došlo k protiprávní diskriminaci, musí být propouštěcí dopis. Z uvedeného dopisu však nevyplývají přesně podmínky zákazu, který byl A. Bougnaoui uložen. Na dotaz, který jí byl v tomto směru položen na jednání, A. Bougnaoui odpověděla, že se daný zákaz vztahoval na nošení islámského šátku ve styku se zákazníky jejího zaměstnavatele. Společnost Micropole uvedla, že byl stanoven všeobecný zákaz nošení náboženských symbolů (patrně včetně oděvů) v prostorách zákazníků. Tento zákaz se vztahoval na všechna náboženská vyznání a víry.

84. Bez ohledu na to, jak tomu skutečně bylo, je nicméně patrně zjevné, že propuštění A. Bougnaoui bylo spojeno s určitým ustanovením obsaženým v pravidlech zaměstnavatele ohledně oblékání, kterým byl uložen zákaz nošení náboženských oděvů.

85. Lze však rovněž konstatovat, že zaměstnankyně nebyla ve skutečnosti propuštěna z důvodu svého vyznání (tedy z důvodu, že vyznávala islámskou víru), nýbrž z důvodu projevu tohoto vyznání (tedy proto, že nosila šátek). Vztahuje se zákaz stanovený směrnicí 2000/78 nejen na náboženské vyznání nebo víru zaměstnance, ale i na projev takového vyznání či víry?

86. Mám za to, že tomu tak je.

87. Je pravda, že směrnice neodkazuje výslovně na otázku takových projevů. Z článku 9 EÚLP a článku 10 Listiny však vyplývá, že v obou případech je třeba právo projevovat náboženské vyznání nebo víru chápat tak, že tvoří nedílnou část svobody, která je v nich zakotvena. Každé z uvedených ustanovení tak stanoví právo na svobodu náboženského vyznání a dále uvádí, že taková svoboda „zahrnuje“ právo je projevovat. Ze skutečnosti, že směrnice v tomto ohledu mlčí, tedy nelze nic vyvozovat⁸⁰. Jeden příklad za všechny: v opačném případě by sikhský muž, který je v rámci svého náboženství povinen nosit turban, neměl žádná práva ohledně tohoto konkrétního projevu své víry a mohl by tak být zcela zbaven ochrany, kterou má směrnice poskytovat.

79 — Viz bod 109 tohoto stanoviska.

80 — V tomto ohledu, avšak v jiném kontextu, viz stanovisko generálního advokáta Bota ve spojených věcech X a Y, C-71/11 a C-99/11, EU:C:2012:224, kde uvedl, že pokud bychom od určité osoby vyžadovali, aby skrývala, změnila veřejný projev své víry nebo se ho vzdala, byla by tato osoba zbavena základního práva, které jí zaručuje článek 10 Listiny (body 100 a 101).

88. Z tohoto důvodu nelze podle mého názoru dojít k jinému závěru, než že A. Bougnaoui byla vystavena méně příznivému zacházení z důvodu svého náboženského vyznání ve srovnání s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Designový inženýr pracující pro společnost Micropole, který by neprojevil své náboženské vyznání nošením konkrétního oděvu, by nebyl propuštěn⁸¹. Propuštění A. Bougnaoui tedy bylo projevem přímé diskriminace z důvodu jejího náboženského vyznání nebo víry pro účely čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78.

89. Propuštění by tak bylo legální, jen kdyby se na něj vztahovala jedna z odchylek stanovených danou směrnicí. Jelikož vnitrostátní soud svou otázku formuloval s odkazem na čl. 4 odst. 1, začnu svou analýzu zmíněným ustanovením.

Článek 4 odst. 1 směrnice 2000/78

90. Článek 4 je nadepsán „Profesní požadavky“. Jsou-li splněny podmínky stanovené v odstavci 1, nespadá rozdíl v zacházení, který by jinak představoval diskriminaci, do oblasti působnosti směrnice. To platí bez ohledu na to, zda je diskriminace vyplývající z rozdílu v zacházení přímá nebo nepřímá. Nyní se budu zabývat uvedenými podmínkami.

91. Zprvč článek 4 se nepoužije automaticky. Členský stát musí nejdříve použití uvedeného článku „stanovit“⁸². Předkládající soud odkazuje v předkládacím rozhodnutí na článek L. 1133-1 zákoníku práce, aniž konkrétně uvádí, že se jedná o ustanovení vnitrostátního práva, kterým se provádí čl. 4 odst. 1. Předpokládám však, že tomu tak je.

92. Zadruhé členské státy mohou stanovit, že rozdíl v zacházení není diskriminací, jen v případě, že takový rozdíl existuje „na základě vlastností“ souvisejících s jedním z důvodů uvedených v článku 1. Soudní dvůr uvedl, že „nikoliv důvod, na němž je založeno rozdílné zacházení, nýbrž vlastnost související s tímto důvodem musí představovat „podstatný a určující profesní požadavek““⁸³.

93. V projednávané věci se v dopise, jímž byl ukončen pracovní poměr A. Bougnaoui, uvádí, že byla propuštěna z důvodu údajného nesplnění či odmítnutí splnit pravidla stanovená jejím zaměstnavatelem, pokud jde o nošení náboženské pokrývky hlavy ve styku se zákazníky. Jelikož je (nebo je třeba mít za to, že je) nošení islámského šátku projevem náboženského vyznání⁸⁴, pravidlo, které nošení takové pokrývky hlavy zakazuje, zjevně může představovat „vlastnost související“ s náboženským vyznáním nebo vírou. Také tento požadavek je třeba považovat za splněný.

94. Zatřetí taková vlastnost musí být „podstatným a určujícím profesním požadavkem“ s ohledem na povahu konkrétní dotyčné pracovní činnosti nebo okolnosti, za nichž je vykonávána. Cíl musí navíc být legitimní a požadavek přiměřený.

81 — Rozdílem mezi přímou a nepřímou diskriminací jsem se zabývala ve svém stanovisku ve věci Bressol a další, C-73/08, EU:C:2009:396, body 55 a 56. V projednávané věci jde právě o zákaz nošení oděvu, jímž se projevuje náboženské vyznání zaměstnankyně, který vede k nepříznivému zacházení, a konkrétně k jejímu propuštění.

82 — Viz rozsudek ze dne 13. září 2011, Prigge a další, C-447/09, EU:C:2011:573, bod 46, kde Soudní dvůr vyjasňuje, že kolektivní smlouva společnosti Lufthansa, jež stanovila automatické skončení pracovních smluv při dosažení určitého věku, odvozovala svou existenci a legitimitu z § 14 odst. 1 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (zákon o práci na částečný pracovní úvazek a smlouvách na dobu určitou). Jednalo se proto o opatření stanovené vnitrostátními právními předpisy (viz bod 59 rozsudku).

83 — Rozsudek ze dne 12. ledna 2010, Wolf, C-229/08, EU:C:2010:3, bod 35.

84 — V tomto ohledu viz bod 75 tohoto stanoviska.

95. Soudní dvůr rozhodl, že čl. 4 odst. 1 musí být vykládán restriktivně⁸⁵. Jelikož by se totiž s ohledem na znění bodu 23 odůvodnění směrnice měla zmíněná odchylka použít jen „za velmi omezených okolností“, je mimořádně obtížné si představit, že by bylo možné dojít k jinému závěru. Z toho vyplývá, že čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78 musí být aplikován specifickým způsobem⁸⁶. Nelze jej použít k plošnému vyloučení všech činností, které lze od daného zaměstnance případně vyžadovat.

96. Úzký dosah dané odchylky se odráží ve formulaci čl. 4 odst. 1. Předmětný profesní požadavek musí být nejen „podstatný“, ale zároveň „určující“. To znamená, jak podle mého názoru správně poukazuje švédská vláda, že tato odchylka musí být omezena na případy, kdy je absolutně nezbytná pro výkon dotyčné profesní činnosti.

97. Ve věci týkající se diskriminace na základě věku Soudní dvůr uznal, že požadavek založený na obzvláště vysokých fyzických schopnostech může být považován za podstatný a určující profesní požadavek pro výkon povolání hasiče, jehož činnost se vyznačuje fyzickou povahou a zahrnuje boj proti požárům a záchranu osob⁸⁷. Rozhodl také, že v případě podmínky související s věkem je daný požadavek splněn, pokud jde o důchodový věk pilotů aerolinií, neboť je nesporné, že jejich zdatnost klesá s věkem a fyzická selhání mohou mít značné následky⁸⁸. Obdobně uznal, že dané kritérium může splňovat dispozice zvláštními fyzickými schopnostmi, pokud jde o požadavek související s věkem, v případě výkonu povolání příslušníka policie, protože plnění úkolů souvisejících s ochranou osob a majetku, zatýkání pachatelů trestné činnosti a dohled nad nimi a také preventivní hlídky mohou vyžadovat vynaložení fyzické síly⁸⁹.

98. Soudní dvůr se obdobnou odchylkou od zásady rovného zacházení na základě pohlaví stanovenou v čl. 2 odst. 1 směrnice 76/207⁹⁰ zabýval, co se týče přímé diskriminace na základě pohlaví a služby v ozbrojených silách. Rozdílné závěry, pokud jde o použitelnost odchylky stanovené v čl. 2 odst. 2 zmíněné směrnice⁹¹, k nimž došel ve věcech Sirdar⁹² a (méně než o tři měsíce později) Kreil⁹³, dokládají význam pečlivého posouzení argumentu o nezbytnosti konkrétní vlastnosti pro výkon

85 — Viz rozsudky ze dne 13. září 2011, Prigge a další, C-447/09, EU:C:2011:573, bod 72, a ze dne 13. listopadu 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, bod 47. Článek 4 odst. 1 se patrně častěji použije na přímou než nepřímou diskriminaci (klasickým příkladem, pokud jde o diskriminaci na základě pohlaví, by bylo pravidlo o „vyloučení členství žen“ v čistě ženském profesionálním sportovním družstvu). Není však nepředstavitelné, že by taková diskriminace mohla být i nepřímá. Například pravidlo, že uchazeči o zaměstnání na pozici strážného musí měřit alespoň 175 cm, je sice zdánlivě neutrální, upřednostňuje však spíše muže před ženami a může se rovněž dotýkat relativně většího podílu osob v určitých etnických skupinách.

86 — Je zajímavé, že klíčové znění čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78 je v jednotlivých jazykových zněních odlišné. Anglická verze používá výraz „by reason of the particular occupational activities concerned“, který v zásadě odpovídá německému znění („aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit“), nizozemskému znění („vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten“) a portugalskému znění („devido a la natureza de la actividad profesional concreta de que se trate“). Francouzské znění („en raison de la nature d'une activité professionnelle“), italské znění („per la natura di un'attività lavorativa“) a španělské znění („em virtude da natureza da actividade profissional em causa“) méně zdůrazňují specifickou povahu dotčených aktivit. Je nicméně zřejmé, že je třeba klást důraz na konkrétní činnosti, jejichž výkon je od zaměstnance vyžadován.

87 — Viz rozsudek ze dne 12. ledna 2010, Wolf, C-229/08, EU:C:2010:3, bod 40.

88 — Viz rozsudek ze dne 13. září 2011, Prigge a další, C-447/09, EU:C:2011:573, bod 67.

89 — Viz rozsudek ze dne 13. listopadu 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, bod 41.

90 — Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. 1976, L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187).

91 — Článek 2 odst. 2 směrnice 76/207 stanoví, že „[t]outo směrnicí není dotčeno právo členských států vyloučit z oblasti její působnosti ty pracovní činnosti, a popřípadě i vzdělávání k nim vedoucí, u nichž z důvodů jejich povahy nebo podmínek jejich výkonu představuje pohlaví pracovníka určující prvek“.

92 — Rozsudek ze dne 26. října 1999, C-273/97, EU:C:1999:523. Angela Sirdar chtěla přijmout nabídku (která jí byla zaslána omylem) práce na pozici šéfkuchaře královského námořnictva, tedy elitního sboru britské armády. Důvody existence pravidla vylučujícího ženy ze služby v dané jednotce vyplývají z bodů 6 až 9 uvedeného rozsudku. Pečlivé odůvodnění závěru Soudního dvora o použitelnosti daného vylučujícího pravidla je uvedeno v bodech 28 až 32 rozsudku.

93 — Rozsudek ze dne 11. ledna 2000, C-285/98, EU:C:2000:2, bod 29. Tanja Kreil chtěla pracovat v oddělení údržby (zbraňová elektronika) v Bundeswehru. Vnitrostátní právní předpisy však umožňují působení žen pouze ve zdravotnických službách a ve vojenských hudebních tělesech. Soudní dvůr cituje obsáhle z rozsudku Sirdar, nicméně uvedl, že „s ohledem na dosah daného vyloučení, které se vztahuje téměř na všechny vojenské pozice v Bundeswehru, nelze toto vyloučení považovat za odchylku odůvodněnou zvláštní povahou dotčených pozic nebo konkrétními okolnostmi, za nichž jsou dotyčné činnosti vykonávány“ (bod 27), a že „směrnice brání použití takových vnitrostátních ustanovení, jako jsou dotčená ustanovení německého práva, jež obecně vylučují ženy z vojenských pozic, jejichž součástí je používání zbraní, a umožňují jim přístup pouze do zdravotnických služeb a vojenských hudebních těles“ (bod 32).

určitého povolání. Prokazují rovněž, že je třeba se zabývat dotýčnou činností a okolnostmi (a nikoli jen izolovaně buď činností, nebo jejími okolnostmi) a určit, zda je konkrétní vlastnost skutečně a opravdu nezbytně nutná (nebo slovy směrnice 2000/78, zda se jedná o „podstatný a určující profesní požadavek“).

99. Pokud jde o zákaz, jehož důsledkem je diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, nabízí se především možnost použití takové odchylky v oblasti zdraví a bezpečnosti při práci. Z těchto důvodů by tak bylo možné vyloučit například sikhského zaměstnance, který z náboženských důvodů trvá na nošení turbanu, z pracovní pozice, kde je nutné používat ochrannou přilbu. Totéž by mohlo platit pro muslimku pracující s potenciálně nebezpečným strojem, kdy by nošení určitého oděvu mohlo vést k vážným důsledkům v oblasti bezpečnosti. Nechci tím sice tvrdit, že neexistují žádné jiné okolnosti, za kterých by zákaz diskriminace vycházející z náboženského vyznání nebo víry mohl spadat do oblasti působnosti čl. 4 odst. 1, nedokážu si však takové okolnosti představit.

100. Nevidím však způsob, jak by důvody, jež společnost Micropole patrně uplatňuje v propouštěcím dopise předaném A. Bougnaoui, tedy obchodní zájem podniku na vztazích se zákazníky, mohly odůvodňovat použití odchylky stanovené v čl. 4 odst. 1. Jak správně poukazuje Komise, Soudní dvůr rozhodl, zaprvé že přímá diskriminace (o kterou podle mého názoru v projednávané věci jde) nemůže být odůvodněna možnou finanční ztrátou pro zaměstnavatele⁹⁴. Zadruhé ačkoli svoboda podnikání patří k obecným zásadám unijního práva⁹⁵ a je nyní zakotvena v článku 16 Listiny, Soudní dvůr rozhodl, že tato svoboda „není absolutní výsadou, ale musí k [ní] být přihlíženo ve vztahu k [její] funkci ve společnosti [...]“. Výkon této svobody tedy lze omezit, jsou-li tato omezení v souladu s čl. 52 odst. 1 Listiny stanovená zákonem a jsou-li při dodržení zásady proporcionality nezbytná a odpovídají skutečně cílům obecného zájmu, které uznává Unie, nebo potřebě ochrany práv a svobod druhého“⁹⁶. V tomto ohledu Soudní dvůr ve vztahu k ochraně základního práva přijímat informace a svobodě, jakož i pluralitě médií zaručené článkem 11 Listiny, určil, že unijní normotvůrce je oprávněn přijmout pravidla omezující svobodu podnikání a s přihlédnutím k nutnému vyvážení dotčených práv a zájmů upřednostnit přístup veřejnosti k informacím před smluvní volností, jež vyplývá ze svobody podnikání⁹⁷.

101. Stejně odůvodnění musí platit i v projednávané věci, pokud jde o právo nebýt diskriminován. Výklad čl. 4 odst. 1 navrhovaný společností Micropole by přinejmenším mohl způsobit „normalizaci“ odchylky, kterou dané ustanovení zavádí. To nemůže být správné. Jak jsem již uvedla⁹⁸, daná odchylka se má použít jen za velmi omezených okolností.

102. Nevidím tedy žádný důvod, na jehož základě by mohl být čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78 použitelný na činnost vykonávanou A. Bougnaoui v pozici zaměstnankyně společnosti Micropole. Z předkládacího rozhodnutí ani z informací předložených Soudnímu dvoru nevyplývá, že by v důsledku nošení islámského šátku byla neschopna plnit povinnosti v pozici designového inženýra – v propouštěcím dopise jsou výslovně zmíněny její profesní schopnosti. Bez ohledu na přesné znění zákazu, který byl na ni uplatněn, nemám za to, že by požadavek, aby nenosila šátek ve styku se zákazníky zaměstnavatele, mohl být „podstatným a určujícím profesním požadavkem“.

Ostatní odchylky týkající se přímé diskriminace

103. Než uzavřu svou analýzu přímé diskriminace, budu se zabývat ostatními odchylkami, které mohou být použitelné na tento druh diskriminace podle směrnice 2000/78.

94 — Viz rozsudek ze dne 3. února 2000, *Mahlburg*, C-207/98, EU:C:2000:64, bod 29.

95 — Rozsudek ze dne 9. září 2004, *Španělsko a Finsko v. Parlament a Rada*, spojené věci C-184/02 a C-223/02, EU:C:2004:497, bod 51.

96 — Rozsudek ze dne 14. října 2014, *Giordano v. Komise*, C-611/12 P, EU:C:2014:2282, bod 49.

97 — Rozsudek ze dne 22. ledna 2013, *Sky Österreich*, C-283/11, EU:C:2013:28, bod 66.

98 — Viz bod 95 tohoto stanoviska.

104. První z nich je stanovena v čl. 2 odst. 5. Uvedené ustanovení je neobvyklé v tom smyslu, že žádné jiné unijní předpisy proti diskriminaci obdobné ustanovení neobsahují⁹⁹. Soudní dvůr rozhodl, že účelem předmětného ustanovení je předejít konfliktu mezi zásadou rovného zacházení na jedné straně a potřebou zajistit veřejný pořádek, veřejnou bezpečnost a veřejné zdraví, předcházení protiprávním jednáním, jakož i ochrana individuálních práv a svobod, které jsou nezbytné pro fungování demokratické společnosti, na straně druhé. Rozhodl také, že musí být vykládáno restriktivně vzhledem k tomu, že zavádí výjimku ze zásady zákazu diskriminace¹⁰⁰.

105. Odchylka podle čl. 2 odst. 5 nemůže být v původním řízení použitelná. Zaprvé z ničeho nevyplývá, že by relevantní vnitrostátní právní úprava byla přijata za účelem uplatnění dané odchylky. Zadruhé, i kdyby tomu tak bylo, není mi jasné, jak by mohla odůvodňovat diskriminaci takového druhu, jaký je dotčen v projednávané věci. Odmítám, že by zákaz nošení náboženských oděvů zaměstnanci ve styku se zákazníky jejich zaměstnavatele mohl být nezbytný k „ochran[ě] individuálních práv a svobod, které jsou nezbytné pro fungování demokratické společnosti“¹⁰¹. V rozsahu, v němž je takový argument relevantní pro účely směrnice 2000/78, je třeba jej posuzovat v rámci prostoru, který mohou případně v tomto směru ponechávat pravidla upravující nepřímou diskriminaci¹⁰², a nikoli v rámci odchylky stanovené v čl. 2 odst. 5.

106. Druhou je odchylka stanovena v čl. 4 odst. 2 směrnice 2000/78. Uvedené ustanovení se vztahuje na „[činnosti vykonávané] v církvích a jiných veřejných nebo soukromých organizacích, jejichž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře“. Z bodu 24 odůvodnění směrnice vyplývá, že jejím účelem bylo provést prohlášení č. 11 o postavení církví a nekonfesních organizací¹⁰³. Vzhledem k povaze činnosti společnosti Micropole nemůže být dotyčná odchylka v projednávané věci použitelná.

107. Zbývající dvě ustanovení, která se odchyľují od zásady rovného zacházení, jsou obsažena v člancích 6 a 7 směrnice. První z nich odkazuje na možná opodstatnění rozdílů v zacházení na základě věku a druhé na opatření zachovaná nebo přijatá členskými státy s cílem předejít nebo vyrovnat nevýhody související s kterýmkoli z důvodů uvedených v článku 1. Tato ustanovení zjevně nejsou v projednávané věci relevantní.

108. Ve světle všech výše uvedených úvah mám za to, že pravidlo stanovené v pracovním řádu podniku, které zakazuje zaměstnancům podniku nosit náboženské symboly či oděv ve styku se zákazníky podniku, zahrnuje přímou diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry, na niž se nevztahuje čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78 ani žádná z ostatních odchylek od zákazu přímé diskriminace na základě náboženského vyznání či víry stanovených danou směrnicí. To platí *a fortiori*, pokud se dotčené pravidlo použije pouze na nošení islámského šátku.

99 — Článek 2 odst. 5 byl do směrnice patrně vložen v samém závěru jednání (zřejmě na nátlak vlády Spojeného království). Viz Ellis, E., a Watson, P., *EU Anti-Discrimination Law*, Oxford University Press, 2012, s. 403. Viz rovněž čtvrtou zprávu Výboru House of Lords pro Evropskou unii, schůze 2000-01, „*The EU Framework Directive on Discrimination*“, bod 37, kde je uvedeno: „[...] [Article 2(5)] byl do směrnice doplněn až dne 17. října, patrně na nátlak Spojeného království. Ministr dne 25. října napsal, že jeho účelem bylo „vyjasnit, že směrnice nebrání členským státům jednat na ochranu těch, kteří mohou být ohroženi například škodlivými náboženskými kulty nebo pedofily“.

100 — Viz rozsudek ze dne 13. září 2011, Prigge a další, C-447/09, EU:C:2011:573, body 55 a 56.

101 — Kurziva provedena autorkou stanoviska. Jak jsem již uvedla výše (v poznámce pod čarou 75), čl. 2 odst. 5 by se mohl vztahovat například na pravidlo zakazující přesvědčování jiných na pracovišti.

102 — Viz bod 109 a následující tohoto stanoviska.

103 — Prohlášení č. 11 je připojeno k Amsterodamské smlouvě. Stanoví, že „Evropská unie uznává a neovlivňuje postavení církví a náboženských sdružení či společenství v členských státech podle vnitrostátního právního řádu. Evropská unie stejným způsobem uznává postavení ideových a nekonfesních organizací.“

Nepřímá diskriminace

109. Závěry, které uvádím v bodě 108 tohoto stanoviska, by mohly samy o sobě postačovat k zodpovězení otázky položené předkládajícím soudem. Je však možné, že Soudní dvůr nebude s mou analýzou souhlasit. Již jsem také zmínila potíže, jimž Soudní dvůr čelí, pokud jde o určení přesného dosahu sporu v původním řízení¹⁰⁴. Je možné, že některý z účastníků daného řízení uplatní u vnitrostátního soudu další skutečnosti, z nichž bude vyplývat, že dotčená diskriminace je diskriminací nepřímou nebo že účastníci řízení jsou v jiné právní situaci. Z tohoto důvodu se budu zabývat i otázkou nepřímé diskriminace a posoudím možnost použití čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) směrnice 2000/78 na věc projednávanou v původním řízení. Touto otázkou se však budu zabývat jen ve stručnosti.

110. V následující analýze nepřímé diskriminace budu vycházet z předpokladu, že v určitém podniku existuje (hypotetické) pravidlo, které u všech zaměstnanců vyžaduje zcela neutrální oblékání. Zakázána je tedy jakákoli součást oděvu, která odráží individualitu dané osoby. V rámci takových pravidel oblékání jsou (zjevně) zakázány všechny náboženské symboly a oděvy – stejně tak je ovšem zakázáno nosit dres fotbalového klubu FC Barcelona či vázanku absolventa cambridgeské či oxfordské univerzity. Těm, kdo dané pravidlo poruší, jsou připomenuta podniková pravidla a jsou upozorněni, že dodržování neutrálních pravidel oblékání je povinné pro všechny zaměstnance. Budou-li i nadále jednat v rozporu s uvedenými pravidly, budou propuštěni. Takto formulované pravidlo je patrně neutrální. Zdánlivě nediskriminuje osoby, jejichž náboženské přesvědčení vyžaduje, aby nosily určitý oděv. Je však vůči těmto osobám diskriminační nepřímo. Mají-li zůstat věrni svému náboženskému přesvědčení, nemají jinou možnost než pravidlo porušit a čelit následkům.

111. Článek 2 odst. 2 písm. b) bod i) stanoví, že požadavek, který by jinak byl diskriminační, a tedy protiprávní, může být nicméně přípustný, pokud jsou takové ustanovení, kritérium nebo praxe objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.

Legitimní cíl

112. Směrnice 2000/78 nevymezuje pojem „legitimní cíl“ pro účely čl. 2 odst. 2 písm. b) bod i). Je však zjevné, že legitimita jakéhokoli cíle může vycházet ze sociální politiky, zejména pokud se taková politika konkrétně odráží v ustanoveních Smlouvy. Článek 6 odst. 1 směrnice tak mezi legitimními cíli uvádí „[legitimní cíle] politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání“, jež mohou všechny vycházet z čl. 3 odst. 3 SEU¹⁰⁵.

113. V širším kontextu mám za to, že legitimním cílem je i ochrana práv a svobod jiných – tedy například ochrana těch, kteří mohou být snadno ovlivnitelní, jako jsou malé děti a starší lidé, kteří již nedisponují všemi svými psychickými schopnostmi, a jež tak lze přirovnat k osobám první kategorie¹⁰⁶.

114. Dále mám za to, že je-li splněn požadavek na existenci legitimního cíle stanovený v čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78, například v případě zákazu založeného na aspektech zdraví a bezpečnosti, bude splněno i kritérium „legitimního cíle“ stanovené v čl. 2 odst. 2 písm. b) bodě i)¹⁰⁷. Obě kritéria budou v tomto ohledu totožná.

104 — Viz bod 82 tohoto stanoviska.

105 — V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 16. října 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, bod 64.

106 — Pokud jde o judikaturu štrasburského soudu, viz rozhodnutí ze dne 15. února 2001, Dahlab v. Švýcarsko, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398, uvedené výše v bodě 48 tohoto stanoviska. Ve zmíněném rozhodnutí označil štrasburský soud děti, které stěžovatel učil, za „velmi mladé“. Mám za to, že děti ve věku žáků základní školy lze odůvodněně označit za „snadno ovlivnitelné“. Na střední škole je lze již považovat za dospěléjší a schopnější vytvářet si vlastní názory nebo přijímat postupně kulturní diverzitu.

107 — Nepřikládám přitom žádný význam tomu, že čl. 2 odst. 2 písm. b) bod i) odkazuje v anglickém znění na „legitimate aim“, zatímco čl. 4 odst. 1 na „legitimate objective“.

115. Mám rovněž za to, že zájem podnikání zaměstnavatele je legitimním cílem a úmyslem normotvůrce nebylo do této svobody zasáhnout více, než je přiměřené a nezbytné¹⁰⁸.

116. Mám za to, že tento aspekt může být zvláště relevantní v následujících oblastech:

- zaměstnavatel může chtít vyvolat určitý dojem u svých klientů či zákazníků; mám tedy za to, že požadavek, aby zaměstnanci nosili uniformy nebo určitý styl oděvu, či případně udržovali navenek „elegantní“ vzhled, spadá do oblasti působnosti pojmu „legitimní cíl“¹⁰⁹;
- totéž může platit i u pravidel o pracovní době; povinnost být k dispozici pro práci během pružné pracovní doby, včetně jiných než běžných hodin, je podle mého názoru legitimní, pokud to vyplývá z požadavků na dané pracovní místo¹¹⁰;
- opatření přijatá zaměstnavatelem s cílem zajistit harmonické pracovní prostředí pro dobro svého podnikání jako celku.

117. Jak jsem však již uvedla, podle rozhodnutí Soudního dvora není svoboda podnikání absolutní výsadou, ale může podléhat omezením, například omezením stanoveným zákonem¹¹¹. V projednávané věci je zjevné, že omezení vyplývající z práva na rovné zacházení ve smyslu svobody nebyť diskriminován mimo jiné na základě náboženského vyznání nebo víry, jsou skutečně stanovena zákonem. Jsou totiž výslovně stanovena směrnicí 2000/78.

118. Na tomto místě zdůrazňuji, že pro někoho, kdo dodržuje náboženské zvyklosti, je jeho náboženská identita nedílnou součástí osobnosti. Požadavky víry – kázeň a pravidla způsobu života – se neuplatní jen mimo pracovní dobu (tedy večer či o víkendech, jedná-li se o kancelářskou práci), ale mohou být kultivovaně praktikovány i během pracovní doby. V závislosti na konkrétních pravidlech dotčeného náboženství a konkrétní míře výkonu náboženských úkonů danou osobou nemusí být samozřejmě určitá zvyklost pro jednotlivce povinná, a lze tedy o ní případně jednat. Bylo by však zcela nesprávné mít za to, že zatímco pohlaví a barva kůže nás všude doprovázejí, u náboženství je tomu jinak¹¹².

119. Toto řízení je klasickým příkladem takové situace. Navzájem zde mohou kolidovat dvě chráněná práva – právo mít a projevovat náboženské vyznání a svoboda podnikání. Je nutné nalézt kompromis, který umožní jejich harmonickou a vyváženou koexistenci. S tím na paměti obrátím nyní svou pozornost k otázce proporcionality.

Proporcionalita

120. Článek 2 odst. 2 písm. b) bod i) směrnice 2000/78 stanoví, že prostředky k dosažení daného cíle musí rovněž být přiměřené a nezbytné. Takové prostředky musí tedy, jinými slovy, odpovídat zásadě proporcionality.

108 — Viz dále bod 100 tohoto stanoviska.

109 — V tomto ohledu viz rozsudek štrasburského soudu ze dne 15. ledna 2013, Eweida a další v. Spojené království, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, bod 94. V tomto případě se nabízí sladit legitimní obchodní zájmy zaměstnavatele se svobodou zaměstnance projevovat své náboženské vyznání tím, že bude nezbytný náboženský oděv nošen v rámci uniformy. Viz níže bod 123 tohoto stanoviska.

110 — (Přípustný) požadavek na práci během „neobvyklé“ či „pružné“ doby by však neměl být zaměňován za případ, kdy zaměstnavatel trvá na tom, aby zaměstnanec za jakoukoli cenu pracoval v den, který má zvláštní význam pro jeho náboženství (například, má-li oddaný křesťan pracovat na Boží hod vánoční, Velký pátek nebo Boží hod velikonoční, nebo případně praktikující žid o svátcích Roš ha-šana, Jom kipur nebo Pesach). Posledně uvedený požadavek by podle mého názoru byl nepřipustný.

111 — Viz bod 100 tohoto stanoviska.

112 — Obdobně viz rozsudek ze dne 5. září 2012, Y a Z, spojené věci C-71/11 a C-99/11, EU:C:2012:518, body 62 a 63.

121. Ve své analýze proporcionality pro účely směrnice 2000/78, kterou podala generální advokátka Kokott ve svém stanovisku ve věci *Ingeniørforeningen i Danmark*¹¹³, uvedla, že podle zásady proporcionality „nesmějí opatření, ani tehdy, jsou-li vhodná a nezbytná k dosažení legitimních cílů, způsobovat nevýhody, které jsou v nepoměru ke sledovaným cílům“. Je „nutné nalézt ‚spravedlivé vyvážení‘ mezi různými protichůdnými zájmy“. S tím zcela souhlasím.

122. V tomto ohledu mám za to, že východiskem každé analýzy musí být skutečnost, že zaměstnanec má v zásadě právo nosit náboženský oděv nebo náboženský symbol, avšak zaměstnavatel zároveň má – nebo může mít – právo stanovit určitá omezení¹¹⁴.

123. Mám tedy za to, že pokud určitý podnik požaduje, aby jeho zaměstnanci nosili uniformu, není zároveň nepřiměřené po nich chtít, aby učinili vše, co je možné, ke splnění daného požadavku. Zaměstnavatel může tedy stanovit, že zaměstnankyně, které nosí islámský šátek, mají přizpůsobit barvu svého šátku barvě uniformy (nebo případně i navrhnout jednotnou verzi šátku)¹¹⁵.

124. Obdobně, je-li možné, aby zaměstnanec nosil náboženský symbol diskrétně, jak tomu bylo například v případě *N. Eweida v rozsudku štrasburského soudu*¹¹⁶, může být přiměřené po zaměstnanci chtít, aby tomuto požadavku vyhověl.

125. Co je přiměřené, se může lišit v závislosti na velikosti dotyčného podniku. Čím větší daný podnik je, tím spíše bude mít zdroje, které mu umožní flexibilitu při přidělování úkolů zaměstnancům. Zaměstnavatel ve velkém podniku tedy patrně bude moci učinit více pro to, aby našel přiměřený kompromis se svými zaměstnanci, než je tomu u podniku malého.

126. Pokud se konkrétní forma výkonu náboženských úkonů nepovažuje za zásadní součást daného náboženství, snižuje se zároveň možnost takové kolize mezi stanovisky jednotlivých stran, jaká je předmětem tohoto řízení. Zaměstnavatel požádá zaměstnance, aby upustil od určité zvyklosti. Je-li taková zvyklost pro zaměstnance (relativně) nedůležitá, může se rozhodnout danému požadavku vyhovět. Možný konflikt je tak vyřešen.

127. Co se však stane, pokud daný zaměstnanec považuje dotyčnou zvyklost za zásadní?

128. Jak jsem již uvedla, mohou nastat i případy, kdy zaměstnanec považuje určité náboženské úkony za natolik zásadní pro své náboženské vyznání, že nemůže vykonávat určitou práci¹¹⁷. Častěji však bude podle mého názoru nezbytné, aby zaměstnavatel a zaměstnanec společně prozkoumali možnosti řešení, které by vyhovělo právu zaměstnance projevit jeho náboženské vyznání a zároveň právu zaměstnavatele podnikat¹¹⁸. Zaměstnanec podle mého názoru sice nemá absolutní právo trvat na tom, že bude vykonávat určitou práci v rámci organizace za podmínek, které si sám stanoví, avšak není ani

113 — C-499/08, EU:C:2010:248, bod 68.

114 — Jak ve skutečnosti rozhodl štrasburský soud ve svém rozsudku ze dne 15. ledna 2013, *Eweida a další v. Spojené království*, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010.

115 — V tomto smyslu viz <http://www.bbc.com/news/uk-scotland-36468441>, kde se zmiňuje nedávný návrh Police Scotland (skotské policie) zavést hidžáb jako fakultativní součást uniformy, a motivovat tak muslimské ženy ke vstupu do policie.

116 — Viz rozsudek ze dne 15. ledna 2013, *Eweida a další v. Spojené království*, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, bod 94.

117 — V tomto ohledu viz bod 99 tohoto stanoviska.

118 — Ve věci *Eweida* tak bylo například zřejmé, že společnost British Airways takový konsensus se svou muslimskou zaměstnankyní skutečně našla.

možné mu jednoduše sdělit, aby si hledal jinou práci¹¹⁹. Přiměřené bude zřejmě řešení, které leží někde mezi oběma zmíněnými extrémy. V závislosti na tom, o co přesně v dané věci jde, může a nemusí být součástí takového řešení i určité omezení možnosti zaměstnance projevovat své náboženství, nebude-li tím však narušen výkon náboženských úkonů, které zaměstnanec považuje za zásadní¹²⁰.

129. Pokud jde o předmět projednávané věci, chtěla bych doplnit ještě jednu poznámku.

130. Západní společnost považuje v jakémkoli vztahu, jehož součástí je komunikace tváří v tvář mezi zástupci podniku a jeho zákazníky, za zásadní oční kontakt¹²¹. Z toho podle mého názoru vyplývá, že pravidlo zakazující nošení náboženského oděvu, který při práci, během níž dochází k takovému styku se zákazníky, zcela zakrývá oči a obličej, by bylo přiměřené. Při vyvažování protichůdných zájmů by byly upřednostněny zájmy zaměstnavatele. Naproti tomu, má-li daná zaměstnankyně pracovat na pozici, jejíž součástí není žádný vizuální či oční kontakt se zákazníky, například v telefonickém centru, *stejně pravidlo* by již nebylo odůvodněné. Upřednostněny by tedy byly zájmy zaměstnankyně. A pokud se zaměstnankyně rozhodne nosit pouze pokrývku hlavy, která ponechává obličej a oči zcela nezakryté, nevidím žádné opodstatnění pro zákaz nošení takové pokrývky.

131. Ve svém písemném i ústním vyjádření společnost Micropole kladla velký důraz na skutečnost, že podíl pracovní doby A. Bougnaoui, během níž byla ve styku se zákazníky, a nemohla tedy nosit islámský šátek, nečinil více než 5 %. Z tohoto důvodu má zmíněná společnost za to, že dotyčné omezení bylo přiměřené. Takový argument je podle mého názoru zavádějící. Doba, po kterou se určitý zákaz uplatní, totiž nemusí mít žádný význam, pokud jde o důvody zaměstnankyně pro nošení dotyčné pokrývky hlavy. Náboženské přesvědčení A. Bougnaoui ohledně vhodného oděvu pro praktikující muslimskou ženu totiž zní tak, že má v práci nosit islámský šátek (hidžáb). Platí-li toto v době, kdy je v běžném každodenním prostředí podniku svého zaměstnavatele, je přiměřené mít za to, že totéž platí *a fortiori* i tehdy, když v tomto prostředí není a je ve styku s jinými osobami.

132. Rozhodnutí o této otázce sice v konečném důsledku přísluší vnitrostátnímu soudu, jehož povinností je přijmout konečné rozhodnutí ve věci, a ačkoli mohou existovat i další aspekty relevantní pro rozbor proporcionality, o nichž nebyl případně Soudní dvůr informován, nepovažuji za pravděpodobné, že by argument založený na proporcionalitě zákazu uloženého v rámci pracovního řádu společnosti Micropole – ať už jde o zákaz nošení náboženských symbolů či oděvů obecně či jen islámského šátku – mohl v původním řízení uspět.

133. Na závěr doplním ještě jednu poznámku. Mám za to, že v naprosté většině případů bude při rozumném postupu zaměstnavatele a zaměstnance možné nalézt dohodu, která přiměřeně vyhoví kolidujícím právům zaměstnance na projev svého náboženství a zaměstnavatele na podnikání. V některých případech to však nebude možné. V konečném důsledku by pak mělo podle mého názoru převážít právo jednotlivého zaměstnance projevit své náboženské přesvědčení nad obchodním zájmem na dosažení co možná největšího zisku. V tomto směru poukazuji na zákeřnost argumentace „ale my musíme udělat X, protože jinak se to nebude líbit našim zákazníkům“. Je-li postoj zákazníka sám o sobě dokladem existence předsudku založeného na jednom ze „zakázaných faktorů“, jako je

119 — Pokud jde o vývoj postoje štrasburského soudu k této otázce, viz výše bod 55 tohoto stanoviska.

120 — Předpokládáme například, že zaměstnanec sám má za to, že je povinen třikrát denně odříkat modlitbu. U kancelářské práce lze takovému požadavku v běžný pracovní den relativně snadno vyhovět: modlitba bude vykonána před zahájením a po skončení práce a dále během přestávk na oběd. Jen posledně jmenovaný případ spadá do pracovní doby a jde o oficiální přestávku v práci (přestávka na oběd). Předpokládáme nyní povinnost vykonat modlitbu pětikrát denně. Zaměstnanec argumentuje tím, že musí mít dvakrát za den možnost odříkat modlitbu během pracovní doby. První otázka zní, jestli tomu tak skutečně je – není přeci jen možné jednu či obě modlitby ve skutečnosti vykonat před začátkem pracovní doby nebo po jejím skončení? Doba modlitby však může být přesně stanovena. V takovém případě by snad mohl zaměstnanec pro modlitbu využít přestávku na kávu či cigaretu během pracovní doby; bude se však patrně muset zavázat, že si dočasnou nepřítomnost v práci nutnou ke splnění svých náboženských povinností nahradí tím, že přijde to práce dříve nebo odejde později. Bude-li to nezbytné, bude zaměstnanec muset přijmout také další omezení (delší pracovní dobu); zaměstnavatel bude nucen toto umožnit namísto toho, aby trval na nemožnosti dohody a propuštění zaměstnance.

121 — Pro podrobnější rozbor významu mimoslovní komunikace v obchodním prostředí viz Woolcott, L. A. *Mastering Business Communication*, Macmillan, 1983.

náboženství, mám za to, že by bylo obzvláště nebezpečné prominout zaměstnavateli povinnost dodržovat požadavek na rovné zacházení, a ustoupit tak uvedeným předsudkům. Účelem směrnice 2000/78 je zajistit ochranu v zaměstnání před nepříznivým zacházením (tedy diskriminací) na základě jednoho ze zakázaných faktorů. Nejde o to, aby zaměstnanec ztratil práci, a pomohl tak zachovat ziskovost zaměstnavatele.

134. Ve světle výše uvedeného jsem dospěla k závěru, že v případě nepřímé diskriminace na základě náboženského vyznání či víry je třeba čl. 2 odst. 2 písm. b) bod i) směrnice 2000/78 vykládat tak, že zájmy podnikání zaměstnavatele jsou legitimním cílem pro účely uvedeného ustanovení. Taková diskriminace však bude odůvodněná jen tehdy, pokud je přiměřená uvedenému cíli.

Závěry

135. Navrhuji tedy, aby Soudní dvůr odpověděl na předběžnou otázku položenou Cour de Cassation (Nejvyšší soud, Francie) takto:

- „1) 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, na niž se nevztahuje čl. 4 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, ani žádná z ostatních odchylek od zákazu přímé diskriminace na základě náboženského vyznání či víry stanovených danou směrnicí. To platí *a fortiori*, pokud se dotčené pravidlo použije pouze na nošení islámského šátku.
- 2) V případě nepřímé diskriminace na základě náboženského vyznání či víry je třeba čl. 2 odst. 2 písm. b) bod i) směrnice 2000/78 vykládat tak, že zájmy podnikání zaměstnavatele jsou legitimním cílem pro účely uvedeného ustanovení. Taková diskriminace však bude odůvodněná jen tehdy, pokud je přiměřená uvedenému cíli.“