



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

14. března 2017 *

„Řízení o předběžné otázce — Sociální politika — Směrnice 2000/78/ES — Rovné zacházení — Diskriminace na základě náboženského vyznání či víry — Vnitřní nařízení podniku, kterým se pracovníkům zakazuje nosit na pracovišti viditelné politické, filozofické nebo náboženské symboly — Přímá diskriminace — Neexistence — Nepřímá diskriminace — Zákaz daný pracovníci nosit muslimský šátek“

Ve věci C-157/15,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Hof van Cassatie (Kasační soudní dvůr, Belgie) ze dne 9. března 2015, došlým Soudnímu dvoru dne 3. dubna 2015, v řízení

Samira Achbita,

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

proti

G4S Secure Solutions NV,

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

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

generální advokátka: J. Kokott,

vedoucí soudní kanceláře: M. Ferreira, vrchní rada,

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

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding C. Bayartem a I. Bosmans, advocaten,
- za G4S Secure Solutions NV S. Raets a I. Verhelst, advocaten,
- za belgickou vládu L. Van den Broeck a M. Jacobs, jako zmocněnkyněmi,

* Jednací jazyk: nizozemština.

- za francouzskou vládu G. de Berguesem, D. Colasem a R. Coesmem, jako zmocněnci,
 - za vládu Spojeného království J. Kraehling, S. Simmons a C.R. Brodie, jako zmocněnkyněmi, ve spolupráci s A. Batesem, barrister,
 - za Evropskou komisi G. Wilsem a D. Martinem, jako zmocněnci,
- po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 31. května 2016,
- vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2000, L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi S. Achbita a Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centrum pro rovné příležitosti a pro boj proti rasismu, dále jen „Centrum“) na straně jedné a G4S Secure Solutions NV (dále jen „G4S“), společností se sídlem v Belgii, na straně druhé, jehož předmětem je zákaz, který společnost G4S dala svým zaměstnancům, nosit na pracovištích viditelné symboly jejich politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení a vykonávat jakýkoli obřad spojený s tímto přesvědčením.

Právní rámec

Směrnice 2000/78

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

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

[...]

(4) Právo všech osob na rovnost před zákonem a ochrana před diskriminací představují všeobecné právo uznané Všeobecnou deklarací lidských práv, Úmluvou OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, pakty OSN o občanských a politických právech a o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod, jejímiž signatáři jsou všechny členské státy. Úmluva č. 111 Mezinárodní organizace práce (MOP) zakazuje diskriminaci v oblasti zaměstnání a povolání.“
- 4 Článek 1 směrnice 2000/78 stanoví:

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

5 Článek 2 uvedené směrnice stanoví:

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

2. Pro účely odstavce 1 se:

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

[...]

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

6 Článek 3 odst. 1 téže směrnice stanoví:

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

[...]

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

[...]“

Belgické právo

- 7 Wet ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (zákon o boji proti diskriminaci a o změně zákona ze dne 15. února 1993, kterým se zřizuje Centrum pro rovné příležitosti a pro boj proti rasismu) ze dne 25. února 2003 (*Belgisch Staatsblad* ze dne 17. března 2003, s. 12844) má mimo jiné za cíl provést ustanovení směrnice 2000/78.

8 Článek 2 odst. 1 uvedeného zákona stanoví:

„O přímou diskriminaci se jedná tehdy, pokud k rozdílnému zacházení, které nelze odůvodnit objektivními a rozumnými důvody, dochází přímo na základě pohlaví, takzvané rasy, barvy pleti, původu, národního či etnického původu, sexuální orientace, osobního stavu, narození, majetku, věku, náboženského či filozofického přesvědčení, současného nebo budoucího zdravotního stavu, postižení nebo tělesné vlastnosti.“

9 Článek 2 odst. 2 téhož zákona stanoví:

„O nepřímou diskriminaci se jedná tehdy, pokud má zdánlivě neutrální ustanovení, kritérium nebo praxe jako taková nepříznivý dopad na osoby, na které se vztahuje některý z důvodů diskriminace uvedených v odstavci 1, jestliže toto ustanovení, kritérium nebo praxe není objektivně a rozumně odůvodněno.“

Spor v původním řízení a předběžná otázka

- 10 G4S je soukromým podnikem, který zákazníkům z veřejného i ze soukromého sektoru poskytuje zejména recepční a přijímací služby.
- 11 Dne 12. února 2003 začala S. Achbita, muslimského vyznání, pracovat pro společnost G4S jako recepční. Posledně uvedenou společností byla zaměstnána na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Ve společnosti G4S tehdy platilo nepsané pravidlo, podle něhož pracovníci nesměli na pracovišti nosit viditelné symboly svého politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení.
- 12 V dubnu 2006 S. Achbita svým nadřízeným oznámila, že hodlá v pracovní době nosit muslimský šátek.
- 13 Vedení společnosti G4S S. Achbita odpovědělo, že nošení šátku nebude tolerováno, protože viditelné nošení politických, filozofických nebo náboženských symbolů je v rozporu s neutralitou, o kterou podnik usiluje.
- 14 Dne 12. května 2006, po pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, S. Achbita svému zaměstnavateli oznámila, že opět nastoupí do práce dne 15. května a bude nosit muslimský šátek.
- 15 Dne 29. května 2006 podnikový výbor společnosti G4S schválil změnu interního nařízení, která vstoupila v platnost dne 13. června 2006 a podle níž „je pracovníkům zakázáno nosit na pracovišti viditelné symboly svého politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení nebo vykonávat jakýkoli obřad spojený s tímto přesvědčením“.
- 16 Dne 12. června 2006 byla S. Achbita ze zaměstnání propuštěna z důvodu vyjádřené přetrvávající vůle nosit jakožto muslimka na svém pracovišti muslimský šátek. Dostala odstupné odpovídající mzdě za tři měsíce a byly jí vyplaceny výhody získané na základě pracovní smlouvy.
- 17 Po zamítnutí žaloby, kterou S. Achbita podala proti tomuto propuštění k arbeidsrechtbank te Antwerpen (Pracovní soud v Antverpách, Belgie), podala S. Achbita proti tomuto rozhodnutí odvolání k arbeidshof te Antwerpen (Pracovní soudní dvůr v Antverpách, Belgie). Toto odvolání bylo zamítnuto zejména z důvodu, že propuštění nelze považovat za neoprávněné, protože obecný zákaz nosit na pracovišti viditelné politické, filozofické nebo náboženské symboly nevedl k přímé diskriminaci a nebyla zjevná žádná nepřímá diskriminace nebo porušení osobní nebo náboženské svobody.
- 18 Pokud jde o neexistenci přímé diskriminace, posledně uvedený soud konkrétně uvedl, že je nesporné, že S. Achbita nebyla propuštěna z důvodu své muslimské víry, ale z důvodu, že tuto víru nadále hodlala viditelným způsobem projevovat v pracovní době nošením muslimského šátku. Ustanovení interního nařízení, které S. Achbita porušila, má obecnou působnost potud, že všem pracovníkům zakazuje nosit na svém pracovišti viditelné symboly politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení. Žádná skutečnost neumožňuje předpokládat, že by se společnost G4S chovala vstřícněji k jinému zaměstnanci, který by se nacházel ve srovnatelné situaci, zejména k pracovníkovi s jiným náboženským nebo filozofickým přesvědčením, který by trvale odmítal dodržovat tento zákaz.

- 19 Arbeidshof te Antwerpen (Pracovní soudní dvůr v Antverpách) odmítl argument, podle něhož zákaz stanovený v rámci společnosti G4S nosit viditelné symboly náboženského nebo filozofického přesvědčení představuje sám o sobě přímou diskriminaci S. Achbita jakožto věřící osoby a uvedl, že tento zákaz se týká nejen nošení symbolů týkajících se náboženského přesvědčení, ale i nošení symbolů týkajících se filozofického přesvědčení, čímž je dodrženo kritérium ochrany zakotvené ve směrnici 2000/78, která hovoří o „náboženském vyznání nebo víře“.
- 20 Na podporu svého kasačního opravného prostředku S. Achbita mimo jiné uvádí, že arbeidshof te Antwerpen (Pracovní soudní dvůr v Antverpách) tím, že dospěl k závěru, že náboženské přesvědčení, na němž je založen zákaz stanovený společností G4S, představuje neutrální kritérium, a tím, že tento zákaz nekvalifikoval jako nerovné zacházení s pracovníky, kteří nosí muslimský šátek, a těmi, kdo ho nenosí, z důvodu, že se uvedený zákaz nevztahuje na určité náboženské přesvědčení, a že je adresován všem pracovníkům, nesprávně použil pojmy „přímá diskriminace“ a „nepřímá diskriminace“ ve smyslu čl. 2 odst. 2 směrnice 2000/78.
- 21 Za těchto podmínek se Hof van Cassatie (Kasační soudní dvůr, Belgie) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Musí být čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78 vykládán v tom smyslu, že zákaz nosit na pracovišti jako muslimka šátek nepředstavuje přímou diskriminaci, pokud pravidlo existující u zaměstnavatele zakazuje všem pracovníkům nosit na pracovišti vnější symboly politického, filozofického a náboženského přesvědčení?“

K předběžné otázce

- 22 Podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že zákaz nosit muslimský šátek, který vyplývá z interního pravidla soukromého podniku, jež obecně zakazuje viditelné nošení všech politických, filozofických nebo náboženských symbolů na pracovišti, představuje přímou diskriminaci, která je touto směrnicí zakázána.
- 23 Zaprvé je podle článku 1 směrnice 2000/78 účelem této směrnice 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.
- 24 Podle čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78 se „zásadou rovného zacházení“ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1“ této směrnice. Článek 2 odst. 2 písm. a) uvedené směrnice upřesňuje, že pro účely čl. 2 odst. 1 této směrnice se přímou diskriminací rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1 téže směrnice, mezi které patří náboženské vyznání.
- 25 V souvislosti s pojmem „náboženské vyznání“, uvedeným v článku 1 této směrnice, je třeba poukázat na to, že tato směrnice neobsahuje jeho definici.
- 26 Unijní normotvůrce nicméně v bodě 1 odůvodnění směrnice 2000/78 odkázal na základní práva zaručená Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod, podepsanou v Římě dne 4. listopadu 1950 (dále jen „EÚLP“), která v článku 9 stanoví, že každý má právo na svobodu myšlení, svědomí a náboženského vyznání, což zahrnuje mimo jiné svobodu projevovat své náboženské vyznání nebo přesvědčení sám nebo společně s jinými, ať veřejně nebo soukromě, bohoslužbou, vyučováním, prováděním náboženských úkonů a zachováváním obřadů.

- 27 V témže bodě odůvodnění odkazuje unijní normotvůrce i na ústavní tradice společné členským státům coby obecné zásady unijního práva. Mezi práva pramenící z těchto společných tradic a stvrzená Listinou základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“) přitom náleží právo na svobodu svědomí a náboženského vyznání, zakotvené v čl. 10 odst. 1 Listiny. Podle tohoto ustanovení zahrnuje toto právo svobodu změnit své náboženské vyznání nebo přesvědčení, jakož i svobodu projevovat své náboženské vyznání nebo přesvědčení sám nebo společně s jinými, ať veřejně nebo soukromě, bohoslužbou, vyučováním, prováděním úkonů a zachováváním obřadů. Jak plyne z vysvětlení k Listině základních práv (Úř. věst. 2007, C 303, s. 17), právo zaručené v jejím čl. 10 odst. 1 odpovídá právu zaručenému v článku 9 EÚLP a v souladu s čl. 52 odst. 3 Listiny má stejný smysl a rozsah.
- 28 Vzhledem k tomu, že v EÚLP a potažmo v Listině je pojem „náboženské vyznání“ chápán široce s tím, že pod tento pojem je zahrnuta svoboda osob projevovat své náboženské vyznání, je třeba mít za to, že unijní normotvůrce zamýšlel postupovat stejným způsobem i při přijímání směrnice 2000/78, takže pojem „náboženské vyznání“ použitý v článku 1 této směrnice musí být vykládán tak, že zahrnuje jak *forum internum*, tedy vyznání jako takové, tak *forum externum*, tedy veřejné projevování tohoto vyznání.
- 29 Zadruhé je třeba určit, zda z interního pravidla, o které se jedná ve věci v původním řízení, vyplývá rozdílné zacházení mezi pracovníky v závislosti na jejich náboženském vyznání či víře, a pokud ano, zda toto rozdílné zacházení představuje přímou diskriminaci ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78.
- 30 V projednávaném případě se interní pravidlo, o které se jedná ve věci v původním řízení, týká nošení viditelných symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení, a vztahuje se proto bez rozdílu na jakýkoli projev takového přesvědčení. Na uvedené pravidlo proto musí být nahlíženo tak, že se všemi pracovníky podniku zachází stejným způsobem, když jim obecným způsobem a bez rozdílu ukládá zejména povinnost neutrálního oděvu a brání v nošení takovýchto symbolů.
- 31 V této souvislosti ze skutečností uvedených ve spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, nevyplývá, že by interní pravidlo, o které se jedná ve věci v původním řízení, bylo uplatňováno jinak vůči S. Achbita a jinak vůči všem ostatním pracovníkům.
- 32 Je tudíž třeba dospět k závěru, že takové interní pravidlo, o jaké se jedná ve věci v původním řízení, nezavádí rozdílné zacházení přímo založené na náboženském vyznání či víře ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78.
- 33 Podle ustálené judikatury nicméně okolnost, že předkládající soud formuloval otázku tak, že odkázal pouze na určitá ustanovení unijního práva, nebrání tomu, aby Soudní dvůr tomuto soudu poskytl veškeré prvky výkladu, které mohou být pro rozsouzení věci, jež mu byla předložena, užitečné, ať již na ně posledně uvedený soud v položených otázkách odkázal, či nikoli. V tomto ohledu přísluší Soudnímu dvoru, aby ze všech poznatků předložených vnitrostátním soudem, zejména pak z odůvodnění předkládacího rozhodnutí, vybral ty prvky unijního práva, které je s přihlédnutím k předmětu sporu třeba vyložit (viz zejména rozsudek ze dne 12. února 2015, *Oil Trading Poland*, C-349/13, EU:C:2015:84, bod 45 a citovaná judikatura).
- 34 V projednávaném případě není vyloučeno, že předkládající soud může dospět k závěru, že interní pravidlo, o které se jedná ve věci v původním řízení, zavádí rozdílné zacházení nepřímé založené na náboženském vyznání či víře ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78, pokud se prokáže, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu, že zdanlivě neutrální povinnost, kterou toto pravidlo obsahuje, ve skutečnosti vede ke zvláštnímu znevýhodnění příslušníků určitého náboženského vyznání či víry.

- 35 Podle čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) směrnice 2000/78 by nicméně takovéto rozdílné zacházení nepředstavovalo nepřímou diskriminaci ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) uvedené směrnice, pokud by bylo objektivně odůvodněno legitimním cílem a pokud by prostředky k dosažení uvedeného cíle byly přiměřené a nezbytné.
- 36 V této souvislosti je třeba uvést, že i když nakonec přísluší vnitrostátnímu soudu, který je jediný příslušný pro posouzení skutkových okolností, aby určil, zda a v jakém rozsahu je interní pravidlo, o které se jedná ve věci v původním řízení, v souladu s těmito požadavky, je v pravomoci Soudního dvora, který má vnitrostátnímu soudu poskytnout užitečné odpovědi, poskytnout vodítka vycházející ze spisu této věci, jakož i z písemných a ústních vyjádření, která mu byla předložena, aby témuž soudu umožnil rozhodnout v konkrétním sporu, který mu byl předložen.
- 37 Pokud jde zaprvé o podmínku týkající se existence legitimního cíle, je třeba uvést, že vůle zavést do vztahů jak s veřejnými, tak i se soukromými zákazníky politiku politické, filozofické nebo náboženské neutrality musí být považována za legitimní.
- 38 Prání zaměstnavatele vytvořit ve vztahu k zákazníkovi obraz neutrality se totiž váže ke svobodě podnikání, která je zakotvena v článku 16 Listiny, a má v zásadě legitimní povahu, zejména pokud jsou zaměstnavatelem do sledování tohoto cíle zapojeni pouze pracovníci, u nichž se předpokládá kontakt se zákazníky zaměstnavatele.
- 39 Výklad, podle něhož sledování takového cíle umožňuje za určitých podmínek omezit svobodu náboženského vyznání, je ostatně podpořen judikaturou Evropského soudu pro lidská práva týkající se článku 9 EÚLP (rozsudek ESLP ze dne 15. ledna 2013, Eweida a další v. Spojené království, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, bod 94).
- 40 Pokud jde zadruhé o přiměřenost takového interního pravidla, o jaké se jedná ve věci v původním řízení, je třeba konstatovat, že zakázat pracovníkům viditelné nošení symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení je způsobilé zajistit řádné uplatňování politiky neutrality pod podmínkou, že tato politika je skutečně sledována koherentním a systematickým způsobem (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 10. března 2009, Hartlauer, C-169/07, EU:C:2009:141, bod 55, a ze dne 12. ledna 2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, bod 53).
- 41 V tomto ohledu přísluší předkládajícímu soudu ověřit, zda společnost G4S zavedla před propuštěním S. Achbita vůči členům svého personálu, kteří mají kontakt s jejími zákazníky, obecnou a nerozlišující politiku zákazu viditelného nošení symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení.
- 42 Pokud jde zatřetí o nezbytnost zákazu, o který se jedná ve věci v původním řízení, je třeba ověřit, zda se tento zákaz omezuje na to, co je skutečně nezbytné. V projednávaném případě je třeba ověřit, zda se zákaz viditelného nošení všech symbolů nebo oděvu, který může být spojován s náboženskou vírou nebo politickým či filozofickým přesvědčením, vztahuje pouze na pracovníky společnosti G4S, kteří mají kontakt se zákazníky. Pokud tomu tak je, musí být uvedený zákaz považován za skutečně nezbytný pro dosažení sledovaného cíle.
- 43 V projednávaném případě, pokud jde o odmítnutí takové pracovnice, jako je S. Achbita, upustit od nošení muslimského šátku při výkonu své pracovní činnosti ve styku se zákazníky společnosti G4S, přísluší předkládajícímu soudu, aby ověřil, zda i s přihlédnutím k omezeným možnostem podniku a aniž by bylo nutné vynaložit dodatečné náklady, jí společnost G4S vzhledem k takovému odmítnutí mohla nabídnout pracovní místo nepředpokládající vizuální kontakt s jejími zákazníky, místo aby ji propustila. Předkládajícímu soudu přísluší, aby s ohledem na všechny skutečnosti vyplývající ze spisu zohlednil existující zájmy a omezil omezení dotčených svobod na to, co je skutečně nezbytné.

44 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na otázku položenou předkládajícím soudem odpovědět následovně:

- Článek 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že zákaz nosit muslimský šátek, který vyplývá z interního pravidla soukromého podniku, jež zakazuje viditelné nošení všech politických, filozofických nebo náboženských symbolů na pracovišti, nepředstavuje přímou diskriminaci na základě náboženského vyznání nebo víry ve smyslu této směrnice.
- Naproti tomu může takovéto interní pravidlo soukromého podniku představovat nepřímou diskriminaci ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78, jestliže se prokáže, že zdánlivě neutrální povinnost, kterou stanoví, ve skutečnosti vede ke zvláštnímu znevýhodnění příslušníků určitého náboženského vyznání či víry, pokud není objektivně odůvodněna legitimním cílem, jako je sledování politiky politické, filozofické a náboženské neutrality zaměstnavatelem v jeho vztazích se zákazníky, a pokud prostředky k dosažení tohoto cíle nejsou přiměřené a nezbytné, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.

K nákladům řízení

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

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

Článek 2 odst. 2 písm. a) směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládán v tom smyslu, že zákaz nosit muslimský šátek, který vyplývá z interního pravidla soukromého podniku, jež zakazuje viditelné nošení všech politických, filozofických nebo náboženských symbolů na pracovišti, nepředstavuje přímou diskriminaci na základě náboženského vyznání nebo víry ve smyslu této směrnice.

Naproti tomu může takovéto interní pravidlo soukromého podniku představovat nepřímou diskriminaci ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78, jestliže se prokáže, že zdánlivě neutrální povinnost, kterou stanoví, ve skutečnosti vede ke zvláštnímu znevýhodnění příslušníků určitého náboženského vyznání či víry, pokud není objektivně odůvodněna legitimním cílem, jako je sledování politiky politické, filozofické a náboženské neutrality zaměstnavatelem v jeho vztazích se zákazníky, a pokud prostředky k dosažení tohoto cíle nejsou přiměřené a nezbytné, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.

Podpisy