



## Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

15. července 2021 \*

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 2000/78/ES – Rovné zacházení v zaměstnání a povolání – Diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry – Interní pravidlo soukromého podniku, které zakazuje na pracovišti viditelné nošení jakéhokoli politického, filozofického nebo náboženského symbolu nebo nošení nápadných a rozměrných politických, filozofických nebo náboženských symbolů – Přímá nebo nepřímá diskriminace – Přiměřenost – Vyvážení svobody náboženského vyznání a jiných základních práv – Legitimita politiky neutrality přijaté zaměstnavatelem – Nezbytnost prokázat existenci hospodářské újmy zaměstnavatele“

Ve spojených věcech C-804/18 a C-341/19,

jejichž předmětem jsou dvě žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podané rozhodnutím Arbeitsgericht Hamburg (pracovní soud v Hamburku, Německo) (C-804/18) ze dne 21. listopadu 2018, došlým Soudnímu dvoru dne 20. prosince 2018, a rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) (C-341/19) ze dne 30. ledna 2019, došlým Soudnímu dvoru dne 30. dubna 2019, v řízeních

**IX**

proti

**WABE eV (C-804/18),**

a

**MH Müller Handels GmbH**

proti

**MJ (C-341/19),**

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení K. Lenaerts, předseda, R. Silva de Lapuerta, místopředsedkyně, A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan, L. Bay Larsen, N. Piçarra a A. Kumin, předsedové senátů, T. von Danwitz, C. Toader, M. Safjan, F. Biltgen (zpravodaj), P. G. Xuereb, L. S. Rossi a I. Jarukaitis, soudci,

generální advokát: A. Rantos,

\* Jednací jazyk: němčina.

vedoucí soudní kanceláře: D. Dittert, vedoucí oddělení,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 24. listopadu 2020,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za IX K. Bertelsmannem, Rechtsanwalt,
- za WABE eV C. Hoppem, Rechtsanwalt,
- za MH Müller Handels GmbH F. Wernerem, Rechtsanwalt,
- za MJ G. Sendelbeckem, Rechtsanwalt,
- za řeckou vládu E. M. Mamouna a K. Boskovitsem, jako zmocněnci,
- za polskou vládu B. Majczynou, jako zmocněncem,
- za švédskou vládu H. Eklinder, C. Meyer-Seitz, H. Shev, J. Lundberg a A. Falk, jako zmocněnkyněmi,
- za Evropskou komisi B.-R. Killmannem, M. Van Hoofem a C. Valero, jako zmocněnci,

po vypsání stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 25. února 2021,

vydává tento

### **Rozsudek**

- 1 Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce se týkají výkladu čl. 2 odst. 1 a odst. 2 písm. a) a b), čl. 4 odst. 1 a čl. 8 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2000, L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79), jakož i článků 10 a 16 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“).
- 2 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná ve věci C-804/18 byla předložena v rámci sporu mezi IX a jejím zaměstnavatelem, WABE eV (dále jen „WABE“), sdružením registrovaným v Německu, které provozuje řadu jeslí, ve věci uvolnění IX z práce v důsledku toho, že odmítla dodržovat zákaz uložený sdružením WABE jeho zaměstnancům nosit na pracovišti jakýkoliv viditelný politický, filozofický nebo náboženský symbol, pokud jsou v kontaktu s rodiči nebo jejich dětmi.
- 3 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná ve věci C-341/19 byla předložena v rámci sporu mezi MH Müller Handels GmbH (dále jen „MH“), společností provozující řetězec drogerií na území Německa, a její zaměstnankyní MJ, jehož předmětem je legalita pokynu společnosti MH, aby se MJ na pracovišti zdržela nošení nápadných a rozměrných politických, filozofických nebo náboženských symbolů.

## Právní rámec

### Směrnice 2000/78

4 Body 1, 4, 11 a 12 odůvodnění směrnice 2000/78 uvádějí:

„(1) V souladu s článkem 6 [SEU] je Evropská unie založena na zásadách svobody, demokracie, dodržování lidských práv a základních svobod a právního státu, zásadách, které jsou společné všem členským státům, a ctí základní práva zaručená Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod [podepsanou v Římě dne 4. listopadu 1950] a ta, jež vyplývají z ústavních tradic společných členským státům, jako obecné zásady práva [Unie].

[...]

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

[...]

(11) Diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace může ohrozit dosažení cílů Smlouvy o [FEU], zejména dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti a sociální ochrany, zvyšování životní úrovně a kvality života, hospodářské a sociální soudržnosti, solidarity a volného pohybu osob.

(12) K tomuto účelu by měla být v celé[...] [Unii] zakázána jakákoli přímá nebo nepřímá diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v oblastech zahrnutých touto směrnicí. [...]"

5 Článek 1 této směrnice stanoví:

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

6 Článek 2 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 trestním činům, pro ochranu zdraví a ochranu práv a svobod ostatních lidí.“

7 Článek 3 odst. 1 téže směrnice stanoví:

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

[...]

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

[...]“

8 Článek 8 odst. 1 směrnice 2000/78 stanoví:

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

### ***Německé právo***

*GG*

9 Článek 4 odst. 1 a 2 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Základní zákon Spolkové republiky Německo) ze dne 23. května 1949 (BGBl. 1949 I, s. 1, dále jen „GG“) stanoví:

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

(2) Nerušený výkon náboženských obřadů je zaručen.“

10 Článek 6 odst. 2 GG stanoví:

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

11 Článek 7 odst. 1 až 3 GG zní následovně:

„1. Celé školství je pod dohledem státu.

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

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

12 Článek 12 GG stanoví:

„(1) Všichni Němci mají právo svobodně volit své povolání, pracovní místo a místo učení. Výkon povolání může být upraven zákonem nebo na základě zákona.

[...]“

AGG

13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (obecný zákon o rovném zacházení) ze dne 14. srpna 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897, dále jen „AGG“) provádí směrnici 2000/78 do německého práva.

14 Ustanovení § 1 AGG, který stanoví cíl tohoto zákona, uvádí:

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

15 Ustanovení § 2 odst. 1 AGG stanoví:

„Diskriminace na základě některého z důvodů uvedených v § 1 je v souladu s tímto zákonem zakázána, pokud jde o

1. podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek nábory, bez ohledu na obor činnosti a pracovní místo, jakož i podmínky postupu v zaměstnání;

2. podmínky zaměstnání a pracovní podmínky, včetně podmínek odměňování a propouštění, zejména ty, které jsou uvedeny v kolektivních a individuálních pracovních smlouvách, a opatření přijatá v průběhu pracovního poměru a při jeho skončení, jakož i v případě postupu v zaměstnání;

[...]“

16 Ustanovení § 3 odst. 1 a 2 AGG stanoví:

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

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

17 Ustanovení § 7 odst. 1 až 3 AGG zní takto:

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

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

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

18 Ustanovení § 8 odst. 1 AGG stanoví:

„Rozdílné zacházení na základě jednoho z důvodů uvedených v § 1 je přípustné, pokud kvůli povaze dotyčné pracovní činnosti nebo podmínkám jejího výkonu tento důvod představuje podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený.“

19 Ustanovení § 15 AGG zní takto:

„1. V případě porušení zákazu diskriminace je zaměstnavatel povinen nahradit škodu, která z tohoto porušení vyplývá. Toto pravidlo se nepoužije, není-li zaměstnavatel za porušení této povinnosti odpovědný.

2. Pokud jde o škodu, která není majetková, může pracovník požadovat přiměřené odškodnění v penězích. V případě nepřijetí do zaměstnání nesmí odškodnění přesáhnout trojnásobek měsíční mzdy, pokud by zaměstnanec nebyl přijat ani v rámci nediskriminačního výběru.

3. V případě použití kolektivních dohod je zaměstnavatel povinen poskytnout odškodnění pouze tehdy, když jedná úmyslně nebo s hrubou nedbalostí.“

#### *Občanský zákoník*

20 Ustanovení § 134 Bürgerliches Gesetzbuch (občanský zákoník) stanoví, že „[k]aždé právní jednání, které je v rozporu se zákonem, je neplatné, nestanoví-li zákon jinak“.

#### *GewO*

21 Ustanovení § 106 Gewerbeordnung (živnostenský řád, dále jen „GewO“) stanoví:

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

## Spory v původních řízeních a předběžné otázky

### Věc C-804/18

- 22 WABE provozuje v Německu řadu jeslí, které zaměstnávají více než 600 zaměstnanců a pečují přibližně o 3500 dětí. Toto sdružení se nehlásí k žádné politické straně ani náboženskému vyznání.
- 23 Ze žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce vyplývá, že WABE v rámci své každodenní činnosti bezvýhradně dodržuje doporučení města Hamburku (Německo) pro vzdělávání a výchovu dětí v zařízeních celodenní péče o děti, které vydal v březnu 2012 úřad pro práci, sociální záležitosti, rodinu a integraci města Hamburku. Tato doporučení zejména stanoví, že „[ú]kolem všech zařízení denní péče o děti je věnovat se zásadním etickým otázkám, jakož i náboženským a jiným světonázorům jako součástí života a přibližovat je dětem srozumitelnou formou. Zařízení denní péče tedy vytváří prostor, ve kterém se děti mohou zabývat otázkami radosti a utrpení, zdraví a nemoci, spravedlnosti a nespravedlnosti, viny a selhání, míru a sporů a otázkou boží existence. Podporují děti v tom, aby do těchto témat vnášely své pocity a své názory. Možnost zvědavého, zkoumavého zabývání se těmito tématy vede k zamýšlení se nad obsahy a tradicemi náboženských a kulturních směrů, které jsou ve skupině dětí zastoupeny. Tímto způsobem se rozvíjí respekt vůči jiným náboženským vyznáním, kulturám a světonázorům. Takovýto přístup pomáhá dítěti pochopit sebe sama a zažít fungující společnost. V rámci toho umožňujeme dětem, aby zažily a aktivně se podílely na svátcích, které se slaví v průběhu roku a vychází z různých náboženských tradic. Při setkávání s jinými náboženskými vyznáními děti zažívají nejrozličnější formy rozjímání, víry a duchovnosti.“
- 24 IX je specializovaná vychovatelka a pro sdružení WABE pracuje od roku 2014. Na začátku roku 2016 se rozhodla, že bude nosit muslimský šátek. Od 15. října 2016 do 30. května 2018 byla na rodičovské dovolené.
- 25 V březnu 2018 přijalo sdružení WABE „Služební pokyn k dodržování zásady neutrality“, který má být uplatňován v jeho zařízeních, přičemž IX s ním byla seznámena dne 31. května téhož roku. Tento pokyn mimo jiné stanoví, že WABE „se nehlásí k žádnému náboženskému vyznání a výslovně vítá rozmanitost náboženských vyznání a kultur. Pro zajištění individuálního a svobodného vývoje dětí v otázkách náboženského vyznání, světonázoru a politiky jsou zaměstnanci [...] povinni vůči rodičům, dětem a jiným třetím osobám přísně dodržovat zásadu neutrality“. [WABE] vůči nim uplatňuje politiku politické, filozofické a náboženské neutrality. Pro zaměstnance WABE v centrále podniku pravidla zásady neutrality – s výjimkou pedagogického poradenství – neplatí, neboť nejsou v kontaktu se zákazníky. V této souvislosti platí níže uvedená „konkrétní pravidla pro dodržování zásady neutrality na pracovišti.
- Zaměstnanci na pracovišti neprojevují vůči rodičům, dětem a třetím osobám žádným způsobem své politické, filozofické nebo náboženské přesvědčení.
  - Zaměstnanci před rodiči, dětmi a třetími osobami na pracovišti nenosí žádné viditelné symboly svého politického, filozofického a náboženského přesvědčení.
  - Zaměstnanci před rodiči, dětmi a třetími osobami na pracovišti neprojevují žádné z toho vyplývající zvyky“.

- 26 V „Informačním listu k zásadě neutrality“, který vydalo sdružení WABE, je k otázce, zda smí být nošen křesťanský kříž, muslimský šátek nebo židovská jarmulka uvedeno: „Nesmí, jejich nošení není povoleno, protože děti nesmí být ohledně náboženského vyznání ovlivňovány pedagogy. Vědomá volba oděvu určeného náboženským vyznáním nebo světonázorem je v rozporu se zásadou neutrality“.
- 27 Dne 1. června 2018 se IX dostavila na pracoviště s muslimským šátkem. Vzhledem k tomu, že odmítla šátek odložit, ředitelka zařízení ji dočasně uvolnila z práce.
- 28 Dne 4. června 2018 se IX opět dostavila na pracoviště s muslimským šátkem. Bylo jí předáno napomenutí datované k tomuto dni za nošení šátku dne 1. června 2018 a s ohledem na zásadu neutrality byla vyzvána, aby svou práci v budoucnu vykonávala bez šátku. Vzhledem k tomu, že IX opět odmítla uvedený šátek odložit, byla poslána domů a dočasně uvolněna z práce. Téhož dne obdržela další napomenutí.
- 29 Během téhož období dosáhlo sdružení WABE v případě zaměstnankyně, která nosila přívěšek ve formě kříže, že jej odložila.
- 30 IX podala k předkládajícímu soudu žalobu, kterou se domáhala, aby sdružení WABE bylo uloženo odstranit z jejího osobního spisu napomenutí týkající se nošení muslimského šátku. Na podporu své žaloby uvádí především to, že navzdory obecné povaze zákazu viditelného nošení politických, filozofických nebo náboženských symbolů je tento zákaz zaměřen přímo na nošení muslimského šátku, a představuje tedy přímou diskriminaci, dále to, že se tento zákaz týká výlučně žen, a musí být tedy posouzen rovněž s ohledem na zákaz diskriminace na základě pohlaví, a konečně, že se tento zákaz dotýká více žen z řad přistěhovalců, takže může rovněž představovat diskriminaci na základě etnického původu. Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavní soud, Německo) kromě toho rozhodl, že zákaz nosit muslimský šátek v práci, v zařízení péče o děti, představuje závažný zásah do svobody víry a vyznání a k tomu, aby byl přípustný, se musí opírat o prokázané a konkrétní nebezpečí. Konečně rozsudek ze dne 14. března 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203) neumožňuje bránit žádosti o zpětvzetí uvedených napomenutí. V tomto rozsudku totiž Soudní dvůr pouze stanovil minimální standardy v unijním právu, takže úroveň ochrany před diskriminací dosažená v Německu díky judikatuře Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavní soud) týkající se čl. 4 odst. 1 GG a § 8 AGG nemůže být snížena.
- 31 WABE navrhuje, aby předkládající soud žalobu zamítl. Na podporu tohoto návrhu zejména uvádí, že interní pravidlo zakazující viditelné nošení politických, filozofických nebo náboženských symbolů je v souladu s § 106 první větou GewO ve spojení s § 7 odst. 1 až 3 AGG a že tato vnitrostátní ustanovení by měla být vykládána v souladu s unijním právem. Z rozsudku ze dne 14. března 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), přitom vyplývá, že soukromý zaměstnavatel může v rámci podniku uplatňovat politiku neutrality pod podmínkou, že tuto politiku sleduje koherentním a systematickým způsobem a omezí ji na zaměstnance, kteří jsou v kontaktu se zákazníky. O nepřímou diskriminaci se nejedná, je-li dotčené ustanovení objektivně odůvodněno legitimním cílem, jako je vůle zaměstnavatele uplatňovat v rámci kontaktů se zákazníky politiku neutrality, a jestliže prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné. Tak je tomu přitom podle sdružení WABE v projednávané věci. IX ostatně nemůže být přidělena na místo, které nezahrnuje kontakt s dětmi a jejich rodiči, jelikož takové místo neodpovídá její odbornosti a kvalifikaci. Podle názoru tohoto sdružení Soudní dvůr v rozsudku ze dne 14. března 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), s konečnou platností posoudil otázku vyvážení základních práv z hlediska Listiny v případě povinnosti neutrality stanovené zaměstnavatelem. Vzhledem k tomu, že cílem § 3 odst. 2 AGG je provést



unijní právo, nemohou německé soudy posoudit svobodu náboženského vyznání odlišně, jak to učinil Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavní soud), aniž by tím porušily přednost unijního práva a zásadu výkladu v souladu s unijním právem. Ostatně i za předpokladu, že k omezení svobody náboženského vyznání by bylo třeba prokázat existenci konkrétního nebezpečí nebo konkrétní hospodářské újmy, byl tento důkaz v projednávané věci rovněž doložen, jelikož z příspěvků žalobkyně v původním řízení uvedených na její osobní stránce sociální sítě vyplývá, že svým jednáním chtěla cíleně a úmyslně ovlivnit třetí osoby.

- 32 S ohledem na tyto argumenty má předkládající soud za to, že IX mohla být přímo diskriminována na základě náboženského vyznání ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78 z důvodu, že nepřímé zacházení, kterému byla vystavena, a sice udělení napomenutí, je spojeno s chráněnou charakteristikou, kterou představuje náboženské vyznání.
- 33 Pro případ, že se nejedná o přímou diskriminaci, se předkládající soud táže, zda politika neutrality přijatá podnikem může zakládat nepřímou diskriminaci na základě náboženského vyznání, nebo, s ohledem na to, že zákaz dotčený v původním řízení se ve velké většině případů týká žen, i nepřímou diskriminaci na základě pohlaví. V tomto rámci si klade otázku, zda rozdílné zacházení na základě náboženského vyznání nebo pohlaví může být odůvodněno politikou neutrality zavedenou s cílem zohlednit přání zákazníků. Kromě toho si v případě rozdílného zacházení založeného nepřímo na náboženském vyznání předkládající soud přeje určit, zda může pro účely přezkumu přiměřenosti takového rozdílného zacházení zohlednit kritéria stanovená v čl. 4 odst. 1 GG jakožto příznivějším ustanovení ve smyslu čl. 8 odst. 1 směrnice 2000/78.
- 34 Za těchto podmínek se Arbeitsgericht Hamburg (pracovní soud v Hamburku, Německo) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

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

Konkrétně:

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

## Věc C-341/19

- 35 MJ je zaměstnána od roku 2002 jako asistentka prodeje a pokladní v jedné z dceřiných společností společnosti MH. Od roku 2014 nosí muslimský šátek. Vzhledem k tomu, že nevyhověla žádosti společnosti MH o odložení tohoto šátku na pracovišti, byla přidělena na jiné pracovní místo, které jí umožňovalo uvedený šátek nosit. V červnu 2016 ji MH znovu požádala o odložení uvedeného šátku. Poté, co MJ odmítla této žádosti vyhovět, byla poslána domů. V červenci 2016 jí společnost MH nařídila, aby se dostavila na pracoviště bez nápadných a rozměrných symbolů jakéhokoli politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení.
- 36 MJ podala k vnitrostátním soudům žalobu na určení neplatnosti uvedeného pokynu a na náhradu utrpěné škody. Na podporu své žaloby se MJ dovolávala svobody náboženského vyznání chráněné GG a uvedla, že politika neutrality, kterou prosazuje společnost MH, nemá vůči svobodě náboženského vyznání bezpodmínečnou přednost a musí podléhat přezkumu přiměřenosti. MH poukázala na to, že od července 2016 platí ve všech jejích dceřiných společnostech interní směrnice zakazující nosit na pracovišti nápadné a rozměrné náboženské, politické nebo filozofické symboly (dále jen „vnitřní směrnice“). Cílem této směrnice je zachovat v rámci podniku neutralitu a zabránit tak konfliktům mezi zaměstnanci. K takovým konfliktům, které souvisely s různými náboženskými vyznáními a kulturami v podniku, již v minulosti několikrát došlo.
- 37 Vzhledem k tomu, že MJ měla před uvedenými soudy ve věci úspěch, podala MH opravný prostředek „Revision“ k Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo), v němž rovněž uvedla, že z rozsudku ze dne 14. března 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), vyplývá, že k tomu, aby mohl být platně stanoven zákaz projevovat své přesvědčení, není nezbytné prokázat vznik konkrétní hospodářské újmy nebo pokles počtu zákazníků. Soudní dvůr tak podle uvedené společnosti přiznal větší váhu svobodě podnikání chráněné článkem 16 Listiny než svobodě náboženského vyznání. Jiný výsledek nelze odůvodňovat s ohledem na základní práva chráněná vnitrostátním právem.
- 38 Předkládající soud má za to, že k tomu, aby mohl rozhodnout spor, který mu byl předložen, musí posoudit legalitu pokynu ze strany společnosti MH určeného MJ, jakož i interní směrnice, s ohledem na omezení práva zaměstnavatele udělovat pokyny na základě § 106 první věty GewO. Předkládající soud uvádí, že bude muset zaprvé přezkoumat, zda tento pokyn a interní směrnice, o kterou se opírá, zakládají nerovné zacházení ve smyslu § 3 AGG a zda toto nerovné zacházení představuje zakázanou diskriminaci. Pokud uvedený pokyn respektuje stávající právní rámec, je třeba zadruhé provést jeho posouzení *ex aequo et bono*, což podle předkládajícího soudu vyžaduje poměření kolidujících zájmů s přihlédnutím zejména k ústavnímu a legislativnímu rámci, obecným zásadám přiměřenosti a vhodnosti, jakož i zvyklostem. Při tomto posouzení by měly být vzaty v úvahu všechny konkrétní okolnosti věci v původním řízení.
- 39 V projednávaném případě má předkládající soud za to, že interní směrnice společnosti MH, která má charakter obecného pravidla, zakládá nerovné zacházení nepřímou založené na náboženském vyznání ve smyslu § 3 odst. 2 AGG a čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78. MJ je totiž podle uvedeného soudu specificky diskriminována v porovnání s jinými zaměstnanci na základě důvodu uvedeného v § 1 AGG, jelikož agnostici vyjadřují své přesvědčení na veřejnosti oděvem, šperky či jinými symboly méně často než osoby hlásící se k určitému náboženství nebo danému přesvědčení. Nicméně za účelem určení, zda toto nerovné zacházení představuje protiprávní nepřímou diskriminaci ve smyslu § 3 odst. 2 AGG, je třeba ještě odpovědět na otázku, zda dosažení cíle sledovaného politikou neutrality zavedenou v rámci podniku umožňuje pouze

úplný zákaz zahrnující jakýkoliv viditelný projev politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení, nebo zda – jako v rámci věci v původním řízení – stačí k tomuto účelu zákaz omezený na nápadné a rozměrné symboly, je-li uplatňován soudržně a systematicky. Judikatura Soudního dvora, konkrétně rozsudky ze dne 14. března 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), jakož i Bouquegnaoui a ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204), přitom na tuto otázku neodpovídají.

- 40 Kdyby byl učiněn závěr, že posledně uvedené omezení je dostatečné, vyvstala by otázka, zda zákaz dotčený v původním řízení, který je podle všeho nezbytný, je přiměřený ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) směrnice 2000/78. Předkládající soud se v této souvislosti táže, zda je třeba v rámci posuzování přiměřenosti tohoto zákazu poměřit práva zakotvená v článku 16 Listiny na jedné straně a v článku 10 Listiny na druhé straně, nebo zda k tomuto poměření má dojít až při uplatnění obecného pravidla v dotčeném jednotlivém případě, například když je zaměstnanci dán pokyn nebo při propuštění. Kdyby byl učiněn závěr, že kolidující práva vyplývající z Listiny a Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (dále jen „EÚLP“) nemohou být v rámci posuzování přiměřenosti zákazu dotčeného v původním řízení v úzkém slova smyslu zohledněna, vyvstala by otázka, zda právo chráněné vnitrostátním ústavním ustanovením, konkrétně svoboda náboženského vyznání a víry chráněná čl. 4 odst. 1 a 2 GG, může být považováno za příznivější právní úpravu ve smyslu čl. 8 odst. 1 směrnice 2000/78.
- 41 Konečně je třeba ještě posoudit, zda unijní právo – v daném případě článek 16 Listiny – vylučuje možnost zohlednit v rámci přezkumu platnosti pokynu zaměstnavatele základní práva chráněná vnitrostátním právem. Vyvstává přitom zejména otázka, zda se jednotlivec, jako je zaměstnavatel, může v rámci sporu výlučně mezi soukromými osobami, dovolávat článku 16 Listiny.
- 42 Za těchto podmínek se Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

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

2) V případě záporné odpovědi na první otázku:

- a) Musí být čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice [2000/78] vykládán v tom smyslu, že v rámci posuzování, zda je zjištěné nepřímé rozdílné zacházení na základě náboženského vyznání založené na interním pravidle soukromého podniku, které zakazuje nošení nápadných rozměrných symbolů náboženského, politického a jiného filozofického přesvědčení, přiměřené, lze zohlednit práva vyplývající z článku 10 [Listiny] a z článku 9 EÚLP?
- b) Musí být čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice [2000/78] vykládán v tom smyslu, že vnitrostátní ústavní předpisy na ochranu svobody náboženského vyznání mohou být v rámci přezkumu, zda je zjištěné nepřímé rozdílné zacházení na základě náboženského vyznání založené na interním pravidle soukromého podniku, které zakazuje nošení nápadných rozměrných symbolů náboženského, politického a jiného filozofického přesvědčení, přiměřené, zohledněny jako příznivější ustanovení ve smyslu čl. 8 odst. 1 téže směrnice?

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

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

## K předběžným otázkám

### K první otázce ve věci C-804/18

- 43 Podstatou první otázky předkládajícího soudu ve věci C-804/18 je, zda článek 1 a čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78 musí být vykládány v tom smyslu, že interní pravidlo podniku, které zakazuje zaměstnancům nosit na pracovišti jakýkoli viditelný symbol politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení, zakládá ve vztahu k zaměstnancům, kteří z důvodu náboženských pravidel dodržují určitá pravidla oblékání, přímou diskriminaci na základě náboženského vyznání nebo přesvědčení ve smyslu této směrnice.
- 44 Za účelem zodpovězení této otázky je třeba připomenout, že podle článku 1 směrnice 2000/78 je jejím účelem 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. Podle článku 2 odst. 1 této směrnice „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 stanoví, 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 této směrnice, mezi které patří náboženské vyznání či víra.
- 45 Pokud jde o pojem „náboženství“ ve smyslu článku 1 směrnice 2000/78, Soudní dvůr již rozhodl, že musí být vykládán tak, že zahrnuje jak *forum internum*, tedy vyznání jako takové, tak *forum externum*, tedy veřejné projevy tohoto vyznání (rozsudek ze dne 14. března 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, bod 28), přičemž tento výklad odpovídá výkladu téhož pojmu použitého v čl. 10 odst. 1 Listiny (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. prosince 2020, Centraal Israëlitisch Consistorie van België a další, C-336/19, EU:C:2020:1031, bod 52).
- 46 Nošení symbolů nebo oděvů k vyjádření náboženského vyznání nebo přesvědčení spadá pod „svobodu myšlení, svědomí a náboženského vyznání“ chráněnou článkem 10 Listiny. Samotný obsah náboženských pravidel vychází z posouzení, které Soudnímu dvoru nepřísluší.
- 47 V tomto ohledu je třeba dodat, že článek 1 směrnice 2000/78 uvádí současně náboženské vyznání a přesvědčení stejně jako článek 19 SFEU, podle něhož může unijní normotvůrce přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci mimo jiné na základě „náboženského vyznání nebo přesvědčení“, nebo článek 21 Listiny, který mezi jednotlivými důvody diskriminace, které jmenuje, uvádí „náboženské vyznání nebo přesvědčení“. Z toho vyplývá, že pro účely použití směrnice 2000/78 se výrazy „náboženské vyznání“ a „přesvědčení“ považují za dvě strany jednoho a téhož důvodu diskriminace. Jak vyplývá z článku 21 Listiny, důvod diskriminace na základě náboženského vyznání nebo přesvědčení je třeba odlišit od důvodu vycházejícího z „politických názorů či jakýchkoli jiných názorů“, a zahrnuje tedy jak náboženské přesvědčení, tak filozofické či duchovní přesvědčení.

- 48 Je třeba rovněž dodat, že právo na svobodu svědomí a náboženského vyznání, zakotvené v čl. 10 odst. 1 Listiny, které je nedílnou součástí kontextu relevantního pro výklad směrnice 2000/78, odpovídá právu zaručenému v článku 9 EÚLP a v souladu s čl. 52 odst. 3 Listiny má stejný smysl a rozsah (rozsudek ze dne 14. března 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, bod 27). V souladu s judikaturou Evropského soudu pro lidská práva (dále jen „ESLP“) přitom právo na svobodu myšlení, svědomí a náboženského vyznání, zakotvené v článku 9 EÚLP, „představuje jeden ze základů ‚demokratické společnosti‘ ve smyslu [této] úmluvy“ a tvoří „ve svém náboženském rozměru jeden z nejsilnějších prvků, který přispívá k vytváření identity věřících a jejich pojetí života“, přičemž přispívá k „pluralismu – těžce dosaženému během staletí – vlastnímu takové společnosti“ (ESLP, 15. února 2001, Dahlab v. Švýcarsko, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).
- 49 Z judikatury Soudního dvora kromě toho vyplývá, že znění a kontext čl. 2 odst. 1 a 2 směrnice 2000/78, které odkazují na diskriminaci „na základě“ jednoho z důvodů uvedených v článku 1 této směrnice, jakož i na méně příznivé zacházení „na základě“ jednoho z těchto důvodů a používají výrazy „jinou osobou“ a „jinými osobami“, neumožňují dospět k závěru, že v případě chráněného důvodu, kterým je náboženské vyznání nebo přesvědčení, uvedeného ve zmíněném článku 1, se zákaz diskriminace stanovený v uvedené směrnici omezuje pouze na rozdíly v zacházení mezi osobami hlásícími se k určitému náboženskému vyznání nebo přesvědčení a osobami, které se nehlásí k určitému náboženskému vyznání nebo přesvědčení. Z uvedeného výrazu „na základě“ naproti tomu vyplývá, že diskriminace na základě náboženského vyznání nebo přesvědčení ve smyslu téže směrnice může být konstatována pouze tehdy, pokud k dotčenému méně příznivému zacházení nebo konkrétnímu znevýhodnění dochází v závislosti na náboženském vyznání nebo přesvědčení (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 26. ledna 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, body 29 a 30).
- 50 Cíl sledovaný směrnicí 2000/78 ostatně svědčí ve prospěch výkladu čl. 2 odst. 1 a 2 této směrnice v tom smyslu, že tato směrnice neomezuje okruh osob, ve vztahu k nimž lze provést srovnání za účelem určení diskriminace na základě náboženského vyznání nebo přesvědčení ve smyslu uvedené směrnice, na osoby, které se nehlásí k určitému náboženskému vyznání nebo danému přesvědčení (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 26. ledna 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, bod 31).
- 51 Jak vyplývá z bodu 44 tohoto rozsudku, podle článku 1 směrnice 2000/78 a jak plyne z jejího názvu a bodů odůvodnění i z jejího kontextu a účelu, je totiž účelem této směrnice stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě mimo jiné náboženského vyznání nebo přesvědčení v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení, a to tím, že každé osobě poskytuje účinnou ochranu proti diskriminaci mimo jiné na základě tohoto důvodu (rozsudek ze dne 26. ledna 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, bod 32).
- 52 Pokud jde konkrétně o otázku, zda interní pravidlo soukromého podniku zakazující nošení jakéhokoli viditelného symbolu politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení na pracovišti zakládá přímou diskriminaci na základě náboženského vyznání nebo přesvědčení ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78, Soudní dvůr již rozhodl, že takové pravidlo nezakládá takovou diskriminaci, jelikož se vztahuje bez rozdílu na jakýkoli projev takového přesvědčení a 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 (rozsudek ze dne 14. března 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, body 30 a 32). Vzhledem k tomu, že každá osoba může mít náboženské vyznání nebo přesvědčení, takové pravidlo, je-li uplatňováno obecně a bez rozdílu, nezavádí rozdílné zacházení na základě kritéria neoddělitelně spjatého s náboženským vyznáním nebo přesvědčením (obdobně, pokud jde o diskriminaci na základě zdravotního postižení, viz rozsudek ze dne 26. ledna 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, bod 44 a citovaná judikatura).

- 53 Jak uvedl generální advokát v bodě 54 svého stanoviska, tento závěr není zpochybněn okolností, že někteří zaměstnanci dodržují náboženská pravidla, která vyžadují nošení určitého oděvu. I když použití takového interního pravidla, jako je pravidlo uvedené v bodě 52 tohoto rozsudku, může způsobit takovým zaměstnancům obzvláštní nepříjemnosti, nemá tato okolnost vliv na závěr v uvedeném bodě, že toto pravidlo, které vyjadřuje politiku politické, filozofické a náboženské neutrality zaměstnavatele, v zásadě nezavádí rozdílné zacházení se zaměstnanci na základě kritéria neoddělitelně spjatého s náboženským vyznáním nebo přesvědčením ve smyslu článku 1 směrnice 2000/78.
- 54 Vzhledem k tomu, že ze skutečností ve spise, který má Soudní dvůr k dispozici, vyplývá, že sdružení WABE požádalo také zaměstnankyni, která nosila křížek, aby jej odložila, a dosáhlo toho, bylo na první pohled interní pravidlo dotčené v původním řízení podle všeho uplatněno na IX bez jakéhokoli rozdílu v porovnání s kterýmkoliv jiným zaměstnancem sdružení WABE, takže nelze mít za to, že IX byla předmětem nerovného zacházení založeného přímo na jejím náboženském přesvědčení ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78. Nicméně je věcí předkládajícího soudu, aby učinil nezbytná skutková zjištění a určil, zda interní pravidlo přijaté sdružením WABE bylo uplatňováno obecně a bez rozdílu na všechny zaměstnance tohoto podniku.
- 55 S ohledem na tyto úvahy je třeba na první otázku ve věci C-804/18 odpovědět tak, že článek 1 a čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78 musí být vykládány v tom smyslu, že interní pravidlo podniku, které zakazuje zaměstnancům nosit na pracovišti jakýkoli viditelný symbol politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení, nezakládá ve vztahu k zaměstnancům, kteří z důvodu náboženských pravidel dodržují určitá pravidla oblékání, přímou diskriminaci na základě náboženského vyznání nebo přesvědčení, pokud je toto pravidlo uplatňováno obecně a bez rozdílu.

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

- 56 Podstatou druhé otázky písm. a) předkládajícího soudu ve věci C-804/18 je, zda musí být čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 vykládán v tom smyslu, že rozdílné zacházení nepřímo založené na náboženském vyznání nebo pohlaví, vyplývající z interního pravidla podniku, které zakazuje zaměstnancům nosit na pracovišti jakýkoliv viditelný symbol politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení, může být odůvodněno vůlí zaměstnavatele uplatňovat vůči svým zákazníkům nebo uživatelům politiku politické, filozofické a náboženské neutrality s cílem zohlednit jejich legitímní očekávání.
- 57 Nejprve je třeba poukázat na to, že tato otázka vychází z konstatování předkládajícího soudu, podle kterého se vnitrostátní pravidlo dotčené v původním řízení ve věci C-804/18, které zakazuje nosit viditelné symboly politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení, pokud jsou zaměstnanci sdružení WEBA v kontaktu s rodiči nebo dětmi, fakticky týká některých náboženství více než jiných a je určeno více ženám než mužům.

- 58 Pokud jde o existenci nepřímé diskriminace na základě pohlaví, která je zmíněna v této otázce, je třeba na úvod konstatovat, jak uvedl generální advokát v bodě 59 svého stanoviska, že tento důvod diskriminace nespadá do působnosti směrnice 2000/78, což je jediný akt unijního práva zmíněný v uvedené otázce. Není tedy namístě zkoumat existenci takové diskriminace.
- 59 Pokud jde o otázku rozdílného zacházení nepřímo založeného na náboženském vyznání nebo víře ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78, je třeba připomenout, že takový rozdíl existuje, pokud je prokázáno, že zdánlivě neutrální povinnost, kterou toto pravidlo obsahuje, ve skutečnosti vede ke zvláštnímu znevýhodnění příslušníků určitého náboženského vyznání či víry (rozsudek ze dne 14. března 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, bod 34). I když je na předkládajícím soudu, aby tento bod ověřil, je třeba uvést, že podle zjištění tohoto soudu se pravidlo dotčené ve věci C-804/18 týká ze statistického hlediska téměř výhradně pracovníků, které nosí šátek kvůli své muslimské víře, takže Soudní dvůr vychází z předpokladu, že toto pravidlo zakládá nerovné zacházení nepřímo založené na náboženském vyznání.
- 60 Pokud jde o otázku, zda rozdílné zacházení nepřímo založené na náboženském vyznání může být odůvodněno vůli zaměstnavatele uplatňovat na pracovišti politiku politické, filozofické a náboženské neutrality s cílem zohlednit očekávání svých zákazníků nebo uživatelů, je třeba připomenout, že čl. 2 odst. 2 písm. b) bod i) směrnice 2000/78 stanoví, že takové rozdílné zacházení je zakázáno, ledaže ustanovení, kritérium nebo praxe, z nichž vyplývá, jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné. Takový rozdíl v zacházení, jakého se týká druhá otázka písm. a) ve věci C-804/18, tedy nepředstavuje nepřímou diskriminaci ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78, jestliže je objektivně odůvodněn legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. března 2017, Bougnaoui a ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204, bod 33).
- 61 V tomto ohledu je třeba upřesnit, že pojem „legitimní cíl“ a přiměřenost a nezbytnost prostředků přijatých k jeho dosažení je třeba vykládat striktně (v tomto smyslu a obdobně viz rozsudek ze dne 16. července 2015, ČEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, bod 112).
- 62 Směrnice 2000/78 totiž v oblasti, kterou upravuje, konkretizuje obecnou zásadu zákazu diskriminace, jež je nyní zakotvena v článku 21 Listiny (rozsudek ze dne 26. ledna 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, bod 33). Bod 4 odůvodnění této směrnice připomíná, že právo všech osob na rovnost před zákonem a ochrana před diskriminací představují všeobecné právo uznané několika mezinárodními dohodami, a z bodů 11 a 12 odůvodnění uvedené směrnice vyplývá, že unijní normotvůrce konstatoval, že diskriminace založená mimo jiné na náboženském vyznání nebo víře může ohrozit dosažení cílů Smlouvy o FEU, zejména dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti a sociální ochrany, zvyšování životní úrovně a kvality života, hospodářské a sociální soudržnosti, solidarity, jakož i cíle rozvíjet Unii jako prostor svobody, bezpečnosti a práva, a dále že v celé Unii by měla být zakázána jakákoli přímá nebo nepřímá diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry v oblastech zahrnutých touto směrnicí.
- 63 Pokud jde v této souvislosti o podmínku týkající se existence legitimního cíle, vůli zaměstnavatele zavést do vztahů jak s veřejnými, tak i se soukromými zákazníky politiku politické, filozofické nebo náboženské neutrality lze považovat za legitimní. 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 zapojení pouze pracovníci, u nichž se předpokládá kontakt se zákazníky zaměstnavatele (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. března 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, body 37 a 38).

- 64 Pouhá vůle zaměstnavatele uplatňovat politiku neutrality, i když sama o sobě představuje legitimní cíl, jako taková však nepostačuje k objektivnímu odůvodnění rozdílného zacházení nepřímého založeného na náboženském vyznání nebo přesvědčení, jelikož objektivní povaha takového odůvodnění může být konstatována pouze v případě skutečné potřeby tohoto zaměstnavatele, kterou musí prokázat.
- 65 Za těchto podmínek lze za účelem prokázání existence objektivního odůvodnění, a tedy skutečné potřeby zaměstnavatele, zohlednit zejména práva a legitimní očekávání zákazníků nebo uživatelů. Tak je tomu například v případě práva rodičů zajišťovat vzdělání a výchovu svých dětí ve shodě s jejich náboženským, filozofickým a pedagogickým přesvědčením, které je zakotveno v článku 14 Listiny, a jejich přání, aby se jejich dětem věnovaly osoby, které při kontaktu s nimi neprojevují své náboženské vyznání nebo přesvědčení, zejména s cílem „zajištění individuálního a svobodného vývoje dětí v otázkách náboženského vyznání, světonázoru a politiky“.
- 66 Takové situace je naproti tomu třeba odlišit mimo jiné od věci, ve které byl vydán rozsudek ze dne 14. března 2017, Bougnaoui a ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204), v níž došlo k propuštění zaměstnankyně v návaznosti na stížnost zákazníka a při neexistenci interního pravidla podniku zakazujícího nošení jakéhokoliv viditelného symbolu politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení, jakož i od věci, v níž byl vydán rozsudek ze dne 10. července 2008, Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397), který se týkal přímé diskriminace na základě rasy nebo etnického původu, která údajně vycházela z diskriminačních požadavků ze strany zákazníků.
- 67 Zadruhé, pro posouzení existence skutečné potřeby zaměstnavatele ve smyslu připomenutém v bodě 64 tohoto rozsudku je obzvláště relevantní, aby zaměstnavatel předložil důkaz, že v případě neexistence takové politiky politické, filozofické a náboženské neutrality by byla narušena jeho svoboda podnikání uznaná v článku 16 Listiny, jelikož vzhledem k povaze jeho činnosti nebo kontextu této činnosti by byl vystaven nepříznivým důsledkům.
- 68 Dále je třeba zdůraznit, jak bylo připomenuto v bodě 60 tohoto rozsudku, že takové interní pravidlo, jako je pravidlo dotčené v původním řízení, musí být kromě toho způsobilé zajistit řádné uplatňování politiky neutrality zaměstnavatele, což předpokládá, že tato politika je skutečně prováděna soudržným a systematickým způsobem, a že zákaz nošení jakýchkoliv viditelných symbolů politického, filozofického a náboženského přesvědčení, který toto pravidlo obsahuje, se omezuje na to, co je skutečně nezbytné (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. března 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, body 40 a 42).
- 69 Posledně uvedený požadavek vyžaduje zejména ověření, že takové omezení svobody myšlení, svědomí a náboženského vyznání, zaručené v čl. 10 odst. 1 Listiny, jaké s sebou nese zákaz, aby zaměstnanec na pracovišti dodržoval pravidlo, které mu ukládá nosit viditelný symbol jeho náboženského přesvědčení, je skutečně nezbytné s ohledem na nepříznivé důsledky, kterým se zaměstnavatel snaží takovým zákazem zabránit.
- 70 S ohledem na výše uvedené je třeba na druhou otázku písm. a) ve věci C-804/18 odpovědět tak, že čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že rozdílné zacházení nepřímé založené na náboženském vyznání nebo přesvědčení, vyplývající z interního pravidla podniku, které zakazuje zaměstnancům nosit na pracovišti jakýkoliv viditelný symbol politického,



filozofického nebo náboženského přesvědčení, může být odůvodněno vůlí zaměstnavatele uplatňovat vůči svým zákazníkům nebo uživatelům politiku politické, filozofické a náboženské neutrality za předpokladu zaprvé, že tato politika odpovídá skutečné potřebě tohoto zaměstnavatele, kterou musí zaměstnavatel prokázat, přičemž musí být zohledněna zejména legitimní očekávání uvedených zákazníků nebo uživatelů, jakož i nepříznivé důsledky, které by tento zaměstnavatel nesl při neexistenci takové politiky, s ohledem na povahu jeho činnosti nebo její kontext, zadruhé, že toto rozdílné zacházení je způsobilé zajistit řádné uplatňování této politiky neutrality, což vyžaduje, aby tato politika byla uplatňována soudržně a systematicky, a zatřetí, že se tento zákaz omezuje na to, co je skutečně nezbytné s ohledem na skutečný rozsah a závažnost nepříznivých důsledků, kterým se zaměstnavatel snaží takovým zákazem zabránit.

### *K první otázce ve věci C-341/19*

- 71 Podstatou první otázky předkládajícího soudu ve věci C-341/19 je, zda čl. 2 odst. 2 písm. b) bod i) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že nepřímá diskriminace na základě náboženského vyznání nebo přesvědčení vyplývající z interního pravidla podniku, které zakazuje nošení viditelných politických, filozofických nebo náboženských symbolů na pracovišti s cílem zajistit v rámci tohoto podniku politiku neutrality, může být odůvodněna pouze tehdy, pokud se tento zákaz vztahuje na jakoukoliv viditelnou formu vyjádření náboženského, politického nebo filozofického přesvědčení, nebo zda stačí, aby byl tento zákaz omezen na nápadné rozměrné symboly, pokud je uplatňován soudržně a systematicky.
- 72 V tomto ohledu je třeba bez dalšího uvést, že i když tato otázka vychází z předpokladu existence nepřímé diskriminace, je pravda, jak mimo jiné uvedla Evropská komise ve vyjádření předloženém v rámci věci C-341/19, že interní pravidlo podniku, které jako pravidlo dotčené v této věci zakazuje pouze nošení nápadných rozměrných symbolů, se může závažněji dotknout osob, které se hlásí k náboženským, filozofickým a nekonfesionálním směrům, které vyžadují nošení oděvu nebo nápadného rozměrného symbolu, jako je šátek.
- 73 Jak přitom bylo připomenuto v bodě 52 tohoto rozsudku, nerovné zacházení, které vyplývá z ustanovení nebo praxe, které jsou založeny na kritériu neoddělitelně spjatém s chráněným důvodem, v projednávaném případě náboženským vyznáním nebo přesvědčením, musí být považováno za přímo založené na tomto důvodu. V případech, kdy je kritérium nošení nápadných rozměrných symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení neoddělitelně spjata s jedním či několika určitými náboženskými vyznáními nebo přesvědčeními, bude mít zákaz nosit tyto symboly na základě takového kritéria uložený zaměstnavatelem jeho zaměstnancům za následek, že s některými zaměstnanci bude zacházeno méně příznivě než s jinými na základě jejich náboženského vyznání nebo přesvědčení, a bude tedy možné konstatovat přímou diskriminaci ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78.
- 74 V případě, že by taková přímá diskriminace nicméně nebyla konstatována, je třeba připomenout, že v souladu s čl. 2 odst. 2 písm. b) bodem i) této směrnice by takové rozdílné zacházení, jaké uvádí předkládající soud – pokud by bylo prokázáno, že ve skutečnosti znevýhodňuje osoby hlásící se k určitému náboženskému vyznání nebo přesvědčení – zakládalo nepřímou diskriminaci ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) této směrnice, jak již bylo uvedeno v bodě 60 tohoto rozsudku, ledaže by bylo objektivně odůvodněno a prostředky k dosažení tohoto cíle by byly přiměřené a nezbytné.

- 75 V tomto ohledu je třeba uvést, že z žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce vyplývá, že dotčené opatření má za cíl zabránit společenským konfliktům v rámci podniku, zejména s ohledem na napětí, které v minulosti nastalo v souvislosti s politickým, filozofickým nebo náboženským přesvědčením.
- 76 Jak bylo uvedeno v bodě 63 tohoto rozsudku, politika neutrality může představovat legitimní cíl ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) směrnice 2000/78. K určení, zda tato politika stačí k objektivnímu odůvodnění rozdílného zacházení nepřímo založeného na náboženském vyznání nebo přesvědčení, je třeba ověřit, jak vyplývá z bodu 64 tohoto rozsudku, zda odpovídá skutečné potřebě podniku. V tomto ohledu je třeba uvést, že jak předcházení společenským konfliktům, tak neutrální prezentace zaměstnavatele vůči zákazníkům mohou odpovídat skutečné potřebě zaměstnavatele, což musí zaměstnavatel prokázat. V souladu s tím, co bylo uvedeno v bodech 68 a 69 tohoto rozsudku, je však třeba ještě ověřit, zda interní pravidlo spočívající v zákazu nošení jakéhokoliv nápadného rozměrného symbolu politického, filozofického a náboženského přesvědčení je způsobilé zajistit sledovaný cíl a zda se tento zákaz omezuje na to, co je skutečně nezbytné.
- 77 V tomto ohledu je třeba upřesnit, že takovou politiku neutrality v rámci podniku, jaké se týká první otázka ve věci C-341/19, lze účinně uplatňovat pouze tehdy, pokud není přípustný žádný viditelný projev politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení, jsou-li zaměstnanci v kontaktu se zákazníky nebo mezi sebou, jelikož nošení jakéhokoliv symbolu, i malého, ohrožuje způsobilost opatření dosáhnout údajně sledovaného cíle a zpochybňuje tak samotnou soudržnost uvedené politiky neutrality.
- 78 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na první otázku položenou ve věci C-341/19 odpovědět tak, že čl. 2 odst. 2 písm. b) bod i) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že nepřímá diskriminace na základě náboženského vyznání nebo přesvědčení vyplývající z interního pravidla podniku, které zakazuje nošení viditelných politických, filozofických nebo náboženských symbolů na pracovišti s cílem zajistit v rámci tohoto podniku politiku neutrality, může být odůvodněna pouze, pokud se tento zákaz vztahuje na jakoukoliv viditelnou formu vyjádření náboženského, politického nebo filozofického přesvědčení. Zákaz, který je omezen na nošení nápadných a rozměrných symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení, může představovat přímou diskriminaci na základě náboženského vyznání či přesvědčení, kterou každopádně nelze odůvodnit na základě tohoto ustanovení.

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

- 79 Podstatou druhé otázky písm. b) Arbeitsgericht Hamburg (pracovní soud v Hamburku) ve věci C-804/18, která je obdobná druhé otázce písm. b) ve věci C-341/19, je, zda čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že vnitrostátní ústavní předpisy na ochranu svobody náboženského vyznání mohou být v rámci přezkumu přiměřenosti rozdílného zacházení nepřímo založeného na náboženském vyznání nebo přesvědčení zohledněny jako příznivější ustanovení ve smyslu čl. 8 odst. 1 této směrnice.
- 80 Tato otázka vychází z dotazu, který vznesl rovněž Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) ve věci C-341/19 ohledně toho, zda je třeba v rámci přezkumu přiměřenosti takového vnitrostátního pravidla podniku, o jaké se jedná ve sporech v původních řízeních, poměřit kolidující práva a svobody, konkrétně články 14 a 16 Listiny na jedné straně a článek 10 Listiny na straně druhé, nebo zda k tomuto poměření má dojít až při uplatnění uvedeného interního pravidla v konkrétním případě, například když je zaměstnanci dán pokyn nebo při jeho propuštění. Pokud

by byl učiněn závěr, že kolidující práva vyplývající z Listiny nelze v rámci uvedeného přezkumu zohlednit, vyvstává otázka, zda takové vnitrostátní ustanovení ústavní povahy, jako je čl. 4 odst. 1 a 2 GG, které chrání svobodu náboženského vyznání a přesvědčení, může být považováno za příznivější právní úpravu ve smyslu čl. 8 odst. 1 směrnice 2000/78.

- 81 Pokud jde zaprvé o otázku, zda je třeba v rámci přezkumu přiměřenosti – ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) směrnice 2000/78 – omezení vyplývajícího z opatření, které bylo zavedeno k zajištění uplatňování politiky politické, filozofické a náboženské neutrality, zohlednit jednotlivá dotčená práva a svobody, je třeba nejprve připomenout, jak konstatoval Soudní dvůr při výkladu pojmu „náboženské vyznání“ ve smyslu článku 1 směrnice 2000/78, že unijní normotvůrce odkazuje v bodě 1 odůvodnění této směrnice na základní práva zaručená EÚLP, která v článku 9 stanoví, že každý má právo na svobodu myšlení, svědomí a náboženského vyznání, což zahrnuje mimo jiné svobodu projevat své náboženské vyznání nebo přesvědčení sám nebo společně s jinými, ať veřejně nebo soukromě, bohoslužbou, vyučováním, prováděním náboženských úkonů a zachováváním obřadů. V témže bodě odůvodnění kromě toho unijní normotvůrce odkazuje i na ústavní tradice společné členským státům jako obecné zásady unijního práva. Mezi práva pramenící z těchto společných tradic a stvrzená Listinou přitom náleží právo na svobodu myšlení, 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 projevat 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 (rozsudek ze dne 14. března 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, body 26 a 27)
- 82 Při přezkumu přiměřenosti – ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) směrnice 2000/78 – omezení vyplývajícího z opatření určeného k zajištění uplatňování politiky politické, filozofické a náboženské neutrality je tudíž třeba zohlednit jednotlivá dotčená práva a svobody.
- 83 Soudní dvůr kromě toho již rozhodl, že při přezkumu nezbytnosti zákazu podobného tomu, o který se jedná ve věcech v původních řízeních, přísluší vnitrostátním soudům, aby s ohledem na všechny skutečnosti vyplývající ze spisu zohlednily existující zájmy a omezily omezení „dotčených svobod na to, co je skutečně nezbytné“ (rozsudek ze dne 14. března 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, bod 43). Vzhledem k tomu, že ve věci, v níž byl vydán uvedený rozsudek, byla dotčena pouze svoboda podnikání, zakotvená v článku 16 Listiny, je přitom třeba dospět k závěru, že další svobodou, na kterou Soudní dvůr v rozsudku odkazoval, byla svoboda myšlení, svědomí a náboženského vyznání, uvedená v bodě 39 téhož rozsudku.
- 84 Konečně je nutno konstatovat, že tento výklad směrnice 2000/78 je v souladu s judikaturou Soudního dvora v tom, že umožňuje zajistit, že je-li dotčeno více základních práv a zásad zakotvených ve Smlouvách, tak jako v projednávaném případě zásada zákazu diskriminace zakotvená v článku 21 Listiny a právo na svobodu myšlení, svědomí a náboženského vyznání zaručené v článku 10 Listiny na jedné straně a právo rodičů zajišťovat vzdělání a výchovu svých dětí ve shodě s jejich náboženským, filozofickým a pedagogickým přesvědčením uznané v čl. 14 odst. 3 Listiny a svoboda podnikání zakotvená v článku 16 Listiny na straně druhé, musí být při posuzování dodržování zásady proporcionality zachován nezbytný soulad požadavků vážících se k ochraně jednotlivých dotčených práv a zásad a spravedlivá rovnováha mezi nimi (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. prosince 2020, Centraal Israëlitisch Consistorie van België a další, C-336/19, EU:C:2020:1031, bod 65 a citovaná judikatura).

- 85 Pokud jde o ustanovení vnitrostátního práva dotčená ve věcech v původních řízeních, konkrétně čl. 4 odst. 1 GG, a požadavek, který z nich vyplývá, podle kterého v takové situaci, o jakou se jedná v těchto věcech, přísluší zaměstnavateli prokázat nejen to, že sleduje legitimní cíl, který může odůvodnit nerovné zacházení nepřímo založené na náboženském vyznání nebo přesvědčení, ale rovněž to, že při zavedení dotčeného interního pravidla existovalo, nebo v současnosti existuje, dostatečně konkrétní nebezpečí narušení tohoto cíle, jako je nebezpečí konkrétních nepokojů v rámci podniku nebo konkrétní nebezpečí ztráty příjmů, je třeba konstatovat, že takový požadavek spadá do rámce stanoveného článkem 2 odst. 2 písm. b) bodem i) směrnice 2000/78 pokud jde o odůvodnění rozdílného zacházení nepřímo založeného na náboženském vyznání nebo přesvědčení.
- 86 Pokud jde zadruhé o otázku, zda vnitrostátní ustanovení týkající se svobody náboženského vyznání a přesvědčení může být považováno za vnitrostátní ustanovení, které je příznivější pro ochranu zásady rovného zacházení ve smyslu čl. 8 odst. 1 směrnice 2000/78, je třeba připomenout, že jak vyplývá z názvu této směrnice, tato směrnice stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, který ponechává členským státům prostor pro uvážení, vzhledem k rozdílnosti jejich přístupů k tomu, jaký význam přiznávají náboženskému vyznání nebo přesvědčení. Prostor pro uvážení takto přiznaný členským státům však musí při neexistenci konsensu na úrovni Unie jít ruku v ruce s kontrolou příslušející unijnímu soudu a spočívající zejména ve zkoumání, zda jsou opatření přijatá na vnitrostátní úrovni v zásadě odůvodněná a přiměřená (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. prosince 2020, Centraal Israëlitisch Consistorie van België a další, C-336/19, EU:C:2020:1031, bod 67).
- 87 Z takto nastaveného rámce ostatně vyplývá, že ve směrnici 2000/78 unijní normotvůrce sám neprovedl nezbytné sladění mezi svobodou myšlení, přesvědčení a náboženského vyznání a legitimními cíli, kterých se lze dovolávat jako odůvodnění nerovného zacházení ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) této směrnice, ale ponechal toto sladění na členských státech a jejich soudech (obdobně viz rozsudek ze dne 17. prosince 2020, Centraal Israëlitisch Consistorie van België a další, C-336/19, EU:C:2020:1031, bod 47).
- 88 Směrnice 2000/78 tedy umožňuje zohlednit kontext vlastní každému členskému státu a přiznat každému z nich prostor pro uvážení v rámci nezbytného sladění jednotlivých dotčených práv a zájmů za účelem zajištění spravedlivé rovnováhy mezi nimi.
- 89 Z toho vyplývá, že vnitrostátní ustanovení chránící svobodu myšlení, přesvědčení a náboženského vyznání jakožto hodnotu, které přisuzují současné demokratické společnosti již řadu let zvýšený význam, mohou být v rámci přezkumu toho, co představuje rozdílné zacházení na základě náboženského vyznání nebo víry, zohledněna jako ustanovení, která jsou příznivější pro ochranu zásady rovného zacházení ve smyslu čl. 8 odst. 1 směrnice 2000/78. Pod možnost poskytovanou tímto čl. 8 odst. 1 tak spadají například vnitrostátní ustanovení, která stanoví pro odůvodnění rozdílného zacházení nepřímo založeného na náboženském vyznání nebo přesvědčení přísnější požadavky než čl. 2 odst. 2 písm. b) bod i) směrnice 2000/78.
- 90 S ohledem na tyto úvahy je třeba odpovědět na druhou otázku písm. b) ve věci C-804/18 a na druhou otázku písm. b) ve věci C-341/19 tak, že čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že vnitrostátní předpisy na ochranu svobody náboženského vyznání mohou být v rámci přezkumu přiměřenosti rozdílného zacházení nepřímo založeného na náboženském vyznání nebo přesvědčení zohledněny jako příznivější ustanovení ve smyslu čl. 8 odst. 1 této směrnice.

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

- 91 S ohledem na odpověď na první otázku ve věci C-341/19 není důvodné odpovídat na druhou otázku písm. a), ani na třetí otázku v téže věci.

### **K nákladům řízení**

- 92 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:

- 1) Článek 1 a 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, musí být vykládány v tom smyslu, že interní pravidlo podniku, které zakazuje zaměstnancům nosit na pracovišti jakýkoli viditelný symbol politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení, nezakládá ve vztahu k zaměstnancům, kteří z důvodu náboženských pravidel dodržují určitá pravidla oblékání, přímou diskriminaci na základě náboženského vyznání nebo přesvědčení, pokud je toto pravidlo uplatňováno obecně a bez rozdílu.
- 2) Článek 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že rozdílné zacházení nepřímé založené na náboženském vyznání nebo přesvědčení, vyplývající z interního pravidla podniku, které zakazuje zaměstnancům nosit na pracovišti jakýkoliv viditelný symbol politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení, může být odůvodněno vůli zaměstnavatele uplatňovat vůči svým zákazníkům nebo uživatelům politiku politické, filozofické a náboženské neutrality za předpokladu zaprvé, že tato politika odpovídá skutečné potřebě tohoto zaměstnavatele, kterou musí zaměstnavatel prokázat, přičemž musí být zohledněna zejména legitimní očekávání uvedených zákazníků nebo uživatelů, jakož i nepříznivé důsledky, které by tento zaměstnavatel nesl při neexistenci takové politiky, s ohledem na povahu jeho činnosti nebo její kontext, zadruhé, že toto rozdílné zacházení je způsobilé zajistit řádné uplatňování této politiky neutrality, což vyžaduje, aby tato politika byla uplatňována soudržně a systematicky, a zatřetí, že se tento zákaz omezuje na to, co je skutečně nezbytné s ohledem na skutečný rozsah a závažnost nepříznivých důsledků, kterým se zaměstnavatel snaží takovým zákazem zabránit.
- 3) Článek 2 odst. 2 písm. b) bod i) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že nepřímá diskriminace na základě náboženského vyznání nebo přesvědčení vyplývající z interního pravidla podniku, které zakazuje nošení viditelných politických, filozofických nebo náboženských symbolů na pracovišti s cílem zajistit v rámci tohoto podniku politiku neutrality, může být odůvodněna pouze, pokud se tento zákaz vztahuje na jakoukoliv viditelnou formu vyjádření náboženského, politického nebo filozofického přesvědčení. Zákaz, který je omezen na nošení nápadných a rozměrných symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení, může představovat přímou diskriminaci na základě náboženského vyznání či přesvědčení, kterou každopádně nelze odůvodnit na základě tohoto ustanovení.

- 4) Článek 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že vnitrostátní předpisy na ochranu svobody náboženského vyznání mohou být v rámci přezkumu přiměřenosti rozdílného zacházení nepřímo založeného na náboženském vyznání nebo přesvědčení zohledněny jako příznivější ustanovení ve smyslu čl. 8 odst. 1 této směrnice.

Podpisy