



# Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA  
ATHANASIOS RANTOS  
prednesené 25. februára 2021<sup>1</sup>

**Spojené veci C-804/18 a C-341/19**

**IX**

**proti**

**WABE eV**

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Arbeitsgericht Hamburg (Pracovný súd Hamburg, Nemecko)]

**a**

**MH Müller Handels GmbH**

**proti**

**MJ**

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Smernica 2000/78/ES – Rovnosť zaobchádzania v zamestnaní a povolani – Článok 2 ods. 2 – Diskriminácia na základe náboženstva alebo viery – Vnútroštatné predpisy podnikov, ktoré zakazujú zamestnancom nosenie viditeľných alebo nápadných a rozmerných politických, filozofických alebo náboženských symbolov na pracovisku – Priama diskriminácia – Neexistencia – Nepriama diskriminácia – Zákaz nosiť islamskú šatku uložený zamestnankyni – Želanie klientov, aby podnik uplatňoval politiku neutrality – Prípustnosť nosenia malých viditeľných symbolov – Článok 8 ods. 1 – Vnútroštatné predpisy, ktoré sú výhodnejšie pre ochranu zásady rovnosti zaobchádzania – Sloboda náboženského vyznania podľa článku 10 Charty základných práv Európskej únie – Vnútroštatné ústavné predpisy, ktoré chránia slobodu náboženského vyznania“

## I. Úvod

1. Súdny dvor v nedávnej minulosti začal rozhodovať o prejudiciálnych otázkach týkajúcich sa náboženstva alebo viery, či už so zreteľom na dodržiavanie náboženských rituálov<sup>2</sup>, v oblasti zdravia<sup>3</sup> alebo v oblasti medzinárodnej ochrany<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Jazyk prednesu: francúzština.

<sup>2</sup> Pozri najmä rozsudok z 29. mája 2018, Liga van Moskeeën en Islamitische Organisaties Provincie Antwerpen a i. (C-426/16, EU:C:2018:335).

<sup>3</sup> Pozri rozsudok z 29. októbra 2020, Veselibas ministrija (C-243/19, EU:C:2020:872).

<sup>4</sup> Pozri rozsudok zo 4. októbra 2018, Fathi (C-56/17, EU:C:2018:803).

2. Tieto otázky sa tiež týkajú uplatňovania zásady zákazu diskriminácie v zamestnaní a povolani, ktorá je predmetom smernice 2000/78/ES<sup>5</sup>. Súdny dvor konkrétne v rozsudkoch G4S Secure Solutions<sup>6</sup> a Bougnaoui a ADDH<sup>7</sup> rozhodoval o existencii diskriminácie na základe náboženstva<sup>8</sup> v zmysle tejto smernice v prípade zákazu nosiť islamskú šatku na pracovisku uloženého zamestnankyniam súkromného podniku.

3. Prejednávané spojené veci priamo nadväzujú na tieto dva rozsudky a ich účelom je najmä spresniť pojem „nepriama diskriminácia“ v zmysle uvedenej smernice, ako aj vzťah medzi právom Európskej únie a právom členských štátov, pokiaľ ide o ochranu slobody náboženského vyznania.

4. V tejto súvislosti zastávam názor, že Súdny dvor musí nájsť rovnováhu medzi zavedením jednotného výkladu zásady zákazu diskriminácie v rámci uplatňovania smernice 2000/78 a potrebou nechať členským štátom určitú mieru voľnej úvahy vzhľadom na rozdielnosť ich prístupov, pokiaľ ide o miesto náboženstva v demokratickej spoločnosti.

## II. Právny rámec

### A. Právo Únie

5. Podľa článku 1 smernice 2000/78, nazvaného „Účel“:

„Účelom tejto smernice je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolani na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania.“

6. Článok 2 tejto smernice, nazvaný „Pojem diskriminácie“, stanovuje:

„1. Na účely tejto smernice sa pod pojmom ‚zásada rovnakého zaobchádzania‘ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1.

2. Na účely odseku 1:

- a) o priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie[,] ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou;
- b) o nepriamu diskrimináciu ide, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by uviedla osoby určitého náboženstva alebo viery, s určitým zdravotným postihnutím, určitého veku alebo určitej sexuálnej orientácie do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami, iba ak:

<sup>5</sup> Smernica Rady z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, 2000, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).

<sup>6</sup> Rozsudok zo 14. marca 2017 (C-157/15, ďalej len „rozsudok G4S Secure Solutions“, EU:C:2017:203).

<sup>7</sup> Rozsudok zo 14. marca 2017 (C-188/15, ďalej len „rozsudok Bougnaoui a ADDH“, EU:C:2017:204).

<sup>8</sup> Súdny dvor v rozsudkoch G4S Secure Solutions (bod 28) a Bougnaoui a ADDH (bod 30) rozhodol, že pojem „náboženstvo“ nachádzajúci sa v článku 1 smernice 2000/78 treba vykladať ako pokrývajúci jednak *forum internum*, čiže skutočnosť mať vieru, a jednak *forum externum*, čiže verejný prejav náboženskej viery.

i) takýto predpis, kritérium alebo zvyklosť [takéto ustanovenie, kritérium alebo prax – *neoficiálny preklad*] sú objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné...

...“

7. Článok 3 uvedenej smernice, nazvaný „Rozsah“, v odseku 1 stanovuje:

„V rámci právomocí delegovaných na spoločenstvo sa bude táto smernica vzťahovať na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k:

...

c) podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania;

...“

8. Článok 4 tej istej smernice, nazvaný „Požiadavky na povolanie“, v odseku 1 stanovuje:

„Bez ohľadu na článok 2 ods. 1 a 2 môžu členské štáty stanoviť, že rozdiel v zaobchádzaní, ktorý je založený na charakteristike súvisiacej s niektorým z dôvodov podľa článku 1, nie je diskrimináciou, keď pre povahu určitých dotknutých pracovných činností alebo kontext, v ktorom sa vykonávajú, táto charakteristika tvorí skutočnú [podstatnú – *neoficiálny preklad*] a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je oprávnený a požiadavka je primeraná.“

9. Článok 8 smernice 2000/78, nazvaný „Minimálne požiadavky“, je v odseku 1 sformulovaný takto:

„Členské štáty môžu zaviesť alebo ponechať v platnosti predpisy, ktoré sú pre ochranu zásady rovnakého zaobchádzania výhodnejšie než ustanovenia tejto smernice.“

## **B. Nemecké právo**

### **1. GG**

10. Podľa článku 4 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Základný zákon Spolkovej republiky Nemecko) z 23. mája 1949 (BGBl. 1949 I, s. 1) v znení účinnom v čase, keď nastali skutkové okolnosti konania vo veci samej (ďalej len „GG“):

„1. Sloboda myslenia, svedomia, náboženského vyznania a viery je nedotknuteľná.

2. Zaručuje sa nerušený výkon náboženských obradov.

...“

11. Článok 6 ods. 2 GG znie:

„Starostlivosť o deti a ich výchova je prirodzeným právom rodičov a povinnosťou, ktorá prináleží predovšetkým im. Na ich činnosť dohliada štátne spoločenstvo.“

12. V článku 7 GG sa uvádza:

„1. Celé školstvo je pod dohľadom štátu.

2. Osoba oprávnená vychovávať dieťa má právo rozhodovať o účasti dieťaťa na hodinách náboženstva.

3. Výučba náboženstva je vo verejných školách s výnimkou škôl nezávislých od vierovyznania riadnym predmetom. Bez toho, aby bolo dotknuté právo štátneho dohľadu, náboženstvo sa vyučuje v súlade so zásadami náboženských spoločenstiev. Žiadneho učiteľa nemožno nútiť vyučovať náboženstvo proti jeho vôli.

...“

13. Článok 12 ods. 1 GG stanovuje:

„Všetci Nemci majú právo slobodne si vybrať povolanie, miesto výkonu práce a miesto vzdelávania. Výkon povolania môže byť upravený zákonom alebo na základe zákona.“

## 2. AGG

14. Podľa § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (všeobecný zákon o rovnosti zaobchádzania) zo 14. augusta 2006 (BGBl. I, s. 1897, ďalej len „AGG“), ktorého cieľom je prebrať smernicu 2000/78 do nemeckého právneho poriadku:

„Cieľom tohto zákona je zabrániť akejkoľvek diskriminácii na základe rasy alebo etnického pôvodu, pohlavia, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, alebo takúto diskrimináciu odstrániť.“

15. § 3 AGG stanovuje:

„1. O priamu diskrimináciu ide vtedy, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v § 1 zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie, ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou. O priamu diskrimináciu na základe pohlavia ide vo vzťahu k § 2 ods. 1 bodom 1 až 4 aj v prípade nepriaznivejšieho zaobchádzania so ženou z dôvodu tehotenstva alebo materstva.

2. Za nepriamu diskrimináciu sa považuje prípad, ak by v dôsledku navonok neutrálneho ustanovenia, kritéria alebo praxe mohli byť určité osoby konkrétne znevýhodnené z niektorého z dôvodov uvedených v § 1 v porovnaní s inými osobami, s výnimkou toho, že by takéto ustanovenie, kritérium alebo prax boli objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa by boli primerané a nevyhnutné.

...“

16. V § 7 AGG sa uvádza:

„1. Zamestnanci nesmú byť diskriminovaní z nijakého z dôvodov vymenovaných v § 1; to platí aj v prípade, ak osoba, ktorá sa dopustí diskriminácie, len predpokladá existenciu niektorého z dôvodov uvedených v § 1.

2. Ustanovenia dohôd, ktoré porušujú zákaz diskriminácie v zmysle odseku 1, sú neúčinné.

3. Diskriminácia podľa odseku 1 zo strany zamestnávateľa alebo zamestnanca je porušením zmluvných povinností.“

### 3. *Gewerbeordnung*

17. § 106 *Gewerbeordnung* (nemecký zákon o výkone remeselných, obchodných a priemyselných povolání) v znení účinnom v čase, keď nastali skutkové okolnosti konania vo veci samej, stanovuje:

„Zamestnávateľ môže podľa spravodlivého uváženia bližšie určiť obsah, miesto a čas výkonu práce, pokiaľ tieto pracovné podmienky nie sú stanovené v pracovnej zmluve, v ustanoveniach podnikovej dohody, v uplatniteľnej kolektívnej zmluve alebo v zákone. Platí to aj vo vzťahu k poriadku a správaniu zamestnancov v podniku. Zamestnávateľ musí pri výkone tejto voľnej úvahy prihliadnúť aj na zdravotné postihnutia zamestnanca.“

## III. Spory vo veci samej, prejudiciálne otázky a konania na Súdnom dvore

### A. *Vec C-804/18*

18. Verejnoprávne združenie WABE prevádzkuje materské školy, v ktorých pracuje viac ako 600 zamestnancov a ktoré navštevuje asi 3500 detí. Deklaruje, že je nestranné a nezávislé od akéhokoľvek vierovyznania. WABE na svojej internetovej stránke v rámci témy „diverzita a dôvera“ uviedlo:

„Pohlavie, pôvod, kultúra, náboženstvo či osobitné potreby – sme presvedčení o tom, že rôznorodosť obohacuje. Prostredníctvom otvorenosti a zvedavosti sa učíme vzájomne si porozumieť a rešpektovať rozdiely. Keďže u nás sú vítané všetky deti a rodičia, vytvárame atmosféru, v ktorej sa rozvíja bezpečie, spolupatričnosť a dôvera ako základ pre zdravý individuálny vývoj a pokojné spoločenské spolužitie.“

19. WABE uvádza, že pri svojej každodennej činnosti postupuje presne podľa odporúčaní mesta Hamburg (Nemecko) o vzdelávaní a výchove detí v denných zariadeniach pre deti zverejnených v marci 2012. Podľa týchto odporúčaní:

„Všetky denné zariadenia pre deti sú povinné zachytiť a zrozumiteľne vysvetliť zásadné etické otázky, ako aj náboženské a iné svetonázory ako súčasť každodenného sveta. Denné zariadenia pre deti poskytujú v tejto súvislosti priestor na to, aby sa deti zaoberali otázkami zmyslu radosti a smútku, zdravia a choroby, spravodlivosti a nespravodlivosti, viny a zlyhania, mieru a konfliktu a otázkou Boha. Podporujú deti v tom, aby k týmto otázkam prejavovali pocity a presvedčenia. Možnosť zvedavého, bádateľného vysporiadania sa s týmito otázkami vedie k zaoberaniu sa s obsahmi a tradíciami náboženských a kultúrnych orientácií zastúpených v skupine detí.

Takýmto spôsobom sa rozvíja váženie si hodnôt a rešpekt voči iným náboženstvám, kultúram a svetonázorom. Tento výklad podporuje dieťa v jeho seba porozumení a v pocite fungujúcej spoločnosti. K tomu patrí aj to, aby deti počas roka zažili náboženské sviatky a aktívne participovali na nábožensky ladených sviatkoch. Stretnutie sa s inými náboženstvami umožňuje deťom zažiť rôzne formy rozjímania, viery a spirituality.“

20. IX je špecializovaná pedagogička a je zamestnaná u WABE od 1. júla 2014. Od 15. októbra 2016 do 30. mája 2018 čerpala rodičovskú dovolenku. IX, ktorá sa hlási k moslimskému vierovyznaniu, sa začiatkom roka 2016 rozhodla nosiť moslimskú šatku.

21. WABE 12. marca 2018, počas rodičovskej dovolenky IX, prijalo „pracovné pokyny o dodržiavaní zásady neutrality“ (ďalej len „pracovné pokyny“), s ktorými sa IX oboznámila 31. mája 2018. V týchto pokynoch sa okrem iného uvádza:

„WABE je nezávislé od akéhokoľvek vierovyznania a výslovne víta náboženskú a kultúrnu rôznorodosť. V záujme zabezpečenia individuálneho a slobodného vývoja detí vo vzťahu k náboženstvu, svetonázoru a politike sú zamestnanci WABE povinní striktne dodržiavať platnú zásadu neutrality voči rodičom, deťom a tretím osobám. WABE voči nim uplatňuje prístup politickej, filozofickej a náboženskej neutrality. V tejto súvislosti slúžia nasledujúce pravidlá ako zásady konkrétneho dodržiavania zásady neutrality na pracovisku.

- zamestnanci sa na pracovisku zdržia akýchkoľvek politických, filozofických alebo náboženských vonkajších prejavov voči rodičom, deťom a tretím osobám,
- zamestnanci v styku s rodičmi, deťmi a tretími osobami na pracovisku nenosia žiadne viditeľné symboly svojho politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia,
- zamestnanci na pracovisku nevykonávajú pred rodičmi, deťmi a tretími osobami žiadne obrady vyplývajúce z tohto presvedčenia,

...“

22. V „informačnom liste o zásade neutrality“, ktorý vypracovalo WABE, sa nachádza nasledujúca odpoveď na otázku, či je dovolené nosiť kresťanský kríž, moslimskú šatku alebo židovskú jarmulku:

„Nie, nie je to dovolené, keďže deti nesmú byť ovplyvnené pedagógom, pokiaľ ide o náboženstvo. Úmyselná voľba nábožensky alebo svetonázorovo určeného odevu je v rozpore so zásadou neutrality.“

23. Zamestnanci WABE, ktorí pracujú v sídle podniku – s výnimkou kvalifikovaného pedagogického personálu –, nie sú povinní dodržiavať zásadu neutrality, keďže nie sú v kontakte s klientmi.

24. V deň nástupu do práce po rodičovskej dovolenke 1. júna 2018 bola IX vyzvaná, aby si zložila šatku, ktorá jej celkom zakrývala vlasy. Odmietla to urobiť a následne ju riaditeľka zariadenia, v ktorom bola zamestnaná, dočasne uvoľnila z práce. Keď sa IX 4. júna 2018 dostavila do práce, opäť mala na sebe šatku. Dostala upozornenie z toho istého dňa za to, že 1. júna 2018 mala na sebe šatku, a v záujme dodržiavania zásady neutrality bola vyzvaná, aby svoju prácu vykonávala

v budúcnosti bez šatky. Keďže IX si aj 4. júna 2018 odmietla zložiť šatku, opäť bola poslaná domov a dočasne uvoľnená z práce. V ten istý deň dostala ďalšie upozornenie. WABE následne v prípade zamestnankyne, ktorá nosila retiazku s krížikom, dosiahlo aby si ju zložila.

25. IX napadla rozhodnutie, ktorým jej WABE adresovalo upozornenia zo 4. júna 2018, žalobou na Arbeitsgericht Hamburg (Pracovný súd Hamburg, Nemecko).

26. Vnútroštátny súd poukazuje na to, že Súdny dvor v rozsudku G4S Secure Solutions, konštatoval, že vnútorný predpis, akým sú pracovné pokyny, nezavádza rozdielne zaobchádzanie priamo založené na náboženstve alebo na viere v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78, pretože tento predpis sa uplatňuje na všetkých zamestnancov rovnako. Vnútroštátny súd však zastáva názor, že o priamu diskrimináciu ide vždy, keď je predpis založený na konkrétnej charakteristike uvedenej v článku 1 tejto smernice. Domnieva sa teda, že pre konštatovanie existencie takej priamej diskriminácie je rozhodujúce vedieť, či dotknutej osobe vznikla nevýhoda, ktorá priamo súvisí s chránenou charakteristikou, ktorou je náboženstvo.

27. Vnútroštátny súd zastáva názor, že žalobe IX teda treba vyhovieť, keďže z jej činnosti vychovávateľky nevyplýva nijaká podstatná a rozhodujúca požiadavka na zamestnanie v zmysle článku 4 ods. 1 smernice 2000/78 týkajúca sa zákazu nosenia šatky na pracovisku. Vnútroštátny súd sa však domnieva, že odôvodnenie rozsudku G4S Secure Solutions, ktoré je potrebné spresniť, mu bráni v tom, aby tejto žalobe vyhovel.

28. Vnútroštátny súd tvrdí, že Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavný súd, Nemecko) na účely odôvodnenia zásahu do základného práva na slobodu náboženského vyznania uvedeného v článku 4 ods. 1 GG okrem existencie oprávneného cieľa vyžaduje aj to, aby z vonkajšieho vyjadrenia náboženského presvedčenia vyplývalo dostatočne konkrétne nebezpečenstvo pre hodnoty, ktoré chráni GG. Vnútroštátny súd uvádza, že podľa jeho názoru vzhľadom na význam základného práva na slobodu náboženského vyznania a na zásadu proporcionality zakotvenú v článku 52 ods. 1 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“) na priznanie prednosti základnému právu zamestnávateľa vyplývajúcejmu z článku 16 Charty, ktoré sa týka slobody podnikania, pred slobodou náboženského vyznania nestačí, aby zamestnávateľ uviedol, že chce vystupovať voči svojim klientom neutrálne, bez toho, aby mu z neexistencie neutrality vyplynula ekonomická ujma. Vnútroštátny súd uvádza, že tento výklad podľa jeho názoru potvrdzuje rozsudok Bougnaoui a ADDH, v ktorom Súdny dvor rozhodol, že vôľu zamestnávateľa zohľadňovať želanie zákazníka, aby služby tohto zamestnávateľa už neboli poskytované pracovníčkou, ktorá nosí moslimskú šatku, nemožno považovať za podstatnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie v zmysle článku 4 ods. 1 smernice 2000/78.

29. Vnútroštátny súd sa však domnieva, že v tom, aby žalobe IX vyhovel, mu bráni výklad článku 16 Charty, ktorý podal Súdny dvor v rozsudkoch G4S Secure Solutions a Bougnaoui a ADDH, podľa ktorého snaha zamestnávateľa o náboženskú neutralitu jeho zamestnancov sama osebe postačuje na odôvodnenie rozdielného zaobchádzania nepriamo založeného na náboženstve, pokiaľ je toto rozdielne zaobchádzanie primerané a nevyhnutné. Podľa tohto súdu WABE z právneho hľadiska dostatočne nepreukázalo ekonomické straty alebo konkrétne ohrozenie právnych záujmov tretích osôb, ktoré by mohli odôvodniť rozhodnutie o zamietnutí žaloby IX aj podľa článku 4 GG.

30. Za týchto podmienok Arbeitsgericht Hamburg (Pracovný súd Hamburg) rozhodol o prerušení konania a položil Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:

- „1. Predstavuje jednostranný pokyn zamestnávateľa, ktorý zakazuje nosenie akýchkoľvek viditeľných symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia, priamu diskrimináciu zamestnancov, ktorí v dôsledku náboženských príkazov zahaľovania sa dodržia určité pravidlá obliekania, na základe náboženstva v zmysle článku 2 ods. 1 a článku 2 ods. 2 písm. a) smernice [2000/78]?
2. Predstavuje jednostranný pokyn zamestnávateľa, ktorý zakazuje nosenie akýchkoľvek viditeľných symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia, nepriamu diskrimináciu zamestnankyne, ktorá z dôvodu svojej moslimskej viery nosí šatku, na základe náboženstva a/alebo pohlavia v zmysle článku 2 ods. 1 a článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78?

Najmä:

- a) môže byť [nepriama] diskriminácia na základe náboženstva a/alebo pohlavia odôvodnená podľa smernice [2000/78] subjektívnou snahou zamestnávateľa o uplatňovanie prístupu politickej, filozofickej a náboženskej neutrality aj vtedy, keď zamestnávateľ tým chce zohľadniť subjektívne želania svojich klientov?
- b) bráni smernica [2000/78] a/alebo základné právo na slobodu podnikania stanovené v článku 16 [Charty] vzhľadom na článok 8 ods. 1 smernice [2000/78] vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej – na účely ochrany základného práva na slobodu náboženského vyznania – zákaz nosiť náboženský odev nemožno odôvodniť iba na základe abstraktnej spôsobilosti ohroziť neutralitu zamestnávateľa, ale len na základe dostatočne konkrétneho nebezpečenstva, najmä konkrétnej ekonomickej nevýhody hroziacej zamestnávateľovi alebo dotknutej tretej osobe?“

31. Písomné pripomienky predložili IX, WABE, poľská a švédka vláda, ako aj Európska komisia.

## **B. Vec C-341/19**

32. MH Müller Handels prevádzkuje v Nemecku sieť drogérií. MJ, ktorá sa hlási k moslimskému vierovyznaniu, je zamestnaná v tomto podniku od roku 2002 ako asistentka predaja a pokladníčka. MJ po svojom návrate z rodičovskej dovolenky v roku 2014 nosila islamskú šatku, hoci predtým ju nenosila. Neuposlúchla príkaz svojho zamestnávateľa, aby si na pracovisku zložila šatku. Potom už nebola zamestnaná. MJ neskôr vykonávala inú činnosť v rámci podniku, pri ktorej si nemusela zložiť šatku. Dňa 21. júna 2016 dostala príkaz, aby si zložila šatku. Keď to odmietla urobiť, bola poslaná domov. V júli 2016 dostala pokyn, aby sa na pracovisko dostavila bez nápadných rozmerných symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia (ďalej len „sporný pokyn“).

33. MJ podala žalobu o určenie, že sporný pokyn je neúčinný, a navyše sa domáhala odškodnenia. Uviedla, že nosí islamskú šatku jedine preto, aby dodržala náboženský predpis, a že islamský príkaz zahaľiť sa považuje za záväzný. Spochybňuje uplatniteľnosť sporného pokynu v rámci podniku, keďže sa domnieva, že sa mohla dovoliavať slobody náboženského vyznania chránenej nemeckým ústavným právom. Podľa jej názoru politika neutrality, ktorá je založená na slobode



podnikania, nemá bezpodmienečnú prednosť pred slobodou náboženského vyznania a je potrebné vykonať preskúmanie primeranosti. Tvrdí, že právo Únie v tejto súvislosti obsahuje len minimálne požiadavky.

34. MH Müller Handels tvrdila, že sporný pokyn je legálny, pričom uviedla, že u nej oddávna platí politika odievania, podľa ktorej sa na pracovisku nesmú nosiť okrem iného akékoľvek pokrývky hlavy. Od júla 2016 platí pre všetky jej predajne pravidlo, že nosenie nápadných rozmerných symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia na pracovisku je zakázané. MH Müller Handels sa usiluje zachovať neutralitu v rámci podniku, okrem iného s cieľom zabrániť konfliktom medzi zamestnancami. K takým problémom, ktorých príčinou sú rozdielne náboženstvá a kultúry, v minulosti došlo už v troch prípadoch. MH Müller Handels tvrdí, že na to, aby podnik mohol zakázať svojim zamestnancom náboženské prejavy na pracovisku, nie je potrebné preukázať, že vznikne ekonomická ujma alebo že dôjde k úbytku klientov.

35. Vnútroštátne súdy, ktoré vo veci rozhodovali, vyhovelí žalobe, ktorou MJ napadla sporný pokyn. MH Müller Handels opravným prostriedkom „Revision“ podaným na Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko), ktorý tento opravný prostriedok povolil, navrhla zamietnuť túto žalobu.

36. Vnútroštátny súd poukazuje na to, že vzhľadom na rozsudky G4S Secure Solutions a Bougnaoui a ADDH rozdielne zaobchádzanie, ktoré namieta MJ, nemôže predstavovať priamu diskrimináciu v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78 a že v prejednávacom prípade ide o rozdielne zaobchádzanie nepriamo založené na náboženstve v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) tejto smernice. Tento súd uvádza, že vychádza zo zásady, že snaha zamestnávateľa vytvoriť obraz neutrality vo vzťahu ku klientom spadá pod slobodu podnikania, ktorá je uvedená v článku 16 Charty, a preto predstavuje oprávnený cieľ. Uvedený súd má pochybnosti o tom, či na dosiahnutie cieľa politiky neutrality v rámci podniku môže slúžiť len zákaz akejkoľvek viditeľnej formy prejavu náboženského vyznania, alebo či na tento účel stačí zákaz obmedzený na nápadné rozmerné symboly politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia na pracovisku za predpokladu, že táto politika sa uplatňuje koherentným a systematickým spôsobom.

37. Okrem toho sa vnútroštátny súd pýta, či v rámci skúmania primeranosti prostriedkov na dosiahnutie cieľa neutrality v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) bodu i) smernice 2000/78 možno zväžiť existujúce záujmy, konkrétne na jednej strane článok 16 Charty a na druhej strane článok 10 Charty, ako aj článok 9 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, podpísaného 4. novembra 1950 v Ríme (ďalej len „EDLP“), ktoré sa týkajú slobody myslenia, svedomia a náboženského vyznania, alebo či sa tieto záujmy majú zväžiť až pri uplatnení vnútorného predpisu na konkrétny prípad, napríklad v prípade pokynu adresovanému zamestnancovi alebo pri výpovedi.

38. Vnútroštátny súd sa tiež pýta, či vnútroštátne ústavné právo, najmä sloboda viery a vyznania chránená článkom 4 ods. 1 a 2 GG, môže predstavovať výhodnejšiu právnu úpravu v zmysle článku 8 ods. 1 smernice 2000/78.

39. Napokon chce tento súd vedieť, či právo Únie – v tomto prípade článok 16 Charty – vylučuje možnosť začleniť vnútroštátne základné práva do skúmania platnosti pokynu, ktorý prijal zamestnávateľ s cieľom zaviesť politiku neutrality.

40. Za týchto podmienok Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) rozhodol o prerušení konania a položil Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:

„1. Môže byť konštatované nepriame rozdielne zaobchádzanie na základe náboženstva v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) smernice [2000/78], ktoré vyplýva z vnútorného predpisu súkromného podniku, primerané len vtedy, ak je podľa tohto predpisu zakázané nosenie akýchkoľvek viditeľných symbolov náboženského, politického alebo filozofického presvedčenia, a nie len nosenie nápadných rozmerných symbolov tohto druhu?

2. V prípade zápornej odpovede na prvú otázku:

a) má sa článok 2 ods. 2 písm. b) smernice [2000/78] vykladať v tom zmysle, že pri skúmaní primeranosti konštatovaného nepriameho rozdielneho zaobchádzania na základe náboženstva, ktoré vyplýva z vnútorného predpisu súkromného podniku, ktorý zakazuje nosenie nápadných rozmerných symbolov náboženského, politického alebo filozofického presvedčenia, možno zohľadniť práva vyplývajúce z článku 10 [Charty] a článku 9 [EDLP]?

b) má sa článok 2 ods. 2 písm. b) smernice [2000/78] vykladať v tom zmysle, že vnútroštátne ústavné predpisy, ktoré chránia slobodu náboženského vyznania, možno zohľadniť ako výhodnejšie predpisy v zmysle článku 8 ods. 1 smernice [2000/78] pri skúmaní primeranosti konštatovaného nepriameho rozdielneho zaobchádzania na základe náboženstva, ktoré vyplýva z vnútorného predpisu súkromného podniku, ktorý zakazuje nosenie nápadných rozmerných symbolov náboženského, politického alebo filozofického presvedčenia?

3. V prípade zápornej odpovede na druhú otázku písm. a) a b):

Nesmú sa vnútroštátne ústavné predpisy, ktoré chránia slobodu náboženského vyznania, uplatniť pri skúmaní pokynu založeného na vnútornom predpise súkromného podniku, ktorý zakazuje nosenie nápadných rozmerných symbolov náboženského, politického alebo filozofického presvedčenia, z dôvodu primárneho práva Únie, aj keď primárne právo Únie, ako napríklad článok 16 [Charty], uznáva vnútroštátne právne predpisy a prax?“

41. Písomné pripomienky predložili MH Müller Handels, MJ, grécka, poľská a švédka vláda, ako aj Komisia.

42. IX, WABE, MH Müller Handels, MJ, ako aj Komisia predniesli ústne pripomienky na spoločnom pojednávaní vo veciach C-804/18 a C-341/19, ktoré sa konalo 24. novembra 2020.

## IV. Analýza

### A. O prvej otázke vo veci C-804/18

43. Svojou prvou otázkou vo veci C-804/18 sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78 vykladať v tom zmysle, že zákaz nosenia akýchkoľvek viditeľných symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia na pracovisku, ktorý vyplýva z vnútorného predpisu súkromného podniku, predstavuje priamu diskrimináciu zamestnancov, ktorí v dôsledku náboženských príkazov zahaľovania sa dodržia určité pravidlá obliekania, na základe náboženstva alebo viery v zmysle tohto ustanovenia.

44. Podľa článku 2 ods. 1 smernice 2000/78 sa na účely tejto smernice pod pojmom „zásada rovnakého zaobchádzania“ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1 tejto smernice. Článok 2 ods. 2 písm. a) tejto smernice spresňuje, že na účely jej odseku 1 o priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 tejto smernice zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie, ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou.

45. Hoci vnútroštátny súd spomína rozsudok G4S Secure Solutions, domnieva sa, že spor vo veci samej sa týka priamej diskriminácie v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78 z dôvodu, že nepriaznivé zaobchádzanie so IX spôsobené upozornením za nosenie islamskej šatky na pracovisku je založené na konkrétnej charakteristike uvedenej v článku 1 tejto smernice, v prejednávacom prípade na náboženstve.

46. Úplne chápem, že možno použiť rôzne prístupy, pokiaľ ide o existenciu a posúdenie diskriminácie na základe náboženstva alebo viery v súvislosti s nosením náboženských symbolov v podniku. Generálna advokátka Kokott v návrhoch, ktoré predniesla vo veci G4S Secure Solutions,<sup>9</sup> a generálna advokátka Sharpston v návrhoch, ktoré predniesla vo veci Bougnaoui a ADDH,<sup>10</sup> konkrétne vyjadrili odlišné názory na zákaz nosiť islamskú šatku uložený zamestnankyni.

47. Poukazujem však na to, že vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok G4S Secure Solutions, bola Súdny dvor výslovne položená otázka, či v prípade zákazu nosenia akýchkoľvek viditeľných symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia na pracovisku ide o priamu diskrimináciu v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78.

48. V tejto súvislosti Súdny dvor v bodoch 30 až 32 tohto rozsudku rozhodol, že vnútorný predpis dotknutý v uvedenej veci<sup>11</sup> odkazoval na nosenie viditeľných symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia, a preto sa bez rozdielu vzťahoval na akýkoľvek prejav takéhoto presvedčenia. Tento predpis sa teda musel považovať za predpis, ktorý zaobchádza so zamestnancami podniku rovnako tým, že im všeobecne a bez rozdielu ukladá povinnosť neutrálneho odevu a bráni noseniu takýchto symbolov. V tomto ohľade zo skutočností nachádzajúcich sa v spise, ktorý mal k dispozícii Súdny dvor, nevyplývalo, že dotknutý vnútorný predpis sa na dotknutú zamestnankyňu uplatnil rozdielne ako na akéhokoľvek iného zamestnanca. Súdny dvor v dôsledku toho dospel k záveru, že vnútorný predpis, ako je predpis dotknutý vo veci samej, nezavádza rozdielne zaobchádzanie *priamo* založené na náboženstve alebo na viere v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78.

<sup>9</sup> C-157/15, EU:C:2016:382. Generálna advokátka Kokott v bode 141 svojich návrhov uviedla, že v prípade, ak sa zamestnankyni moslimského viero vyznania zakáže, aby na pracovisku nosila moslimskú šatku, nejde o priamu diskrimináciu na základe náboženstva v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78, ak takýto zákaz vyplýva zo všeobecného platného pracovného poriadku podniku, podľa ktorého sa zakazuje nosenie viditeľných politických, filozofických a náboženských symbolov na pracovisku, a ktorý nie je založený na stereotypoch a predsudkoch voči jednému alebo viacerým náboženstvám alebo všeobecne voči náboženskému presvedčeniu.

<sup>10</sup> C-188/15, EU:C:2016:553. Generálna advokátka Sharpston v bode 135 svojich návrhov uviedla, že pravidlo stanovené v podnikových predpisoch platných na pracovisku, ktoré zamestnancom podniku zakazuje nosenie náboženských symbolov alebo odevov pri kontaktoch so zákazníkmi podniku, predstavuje priamu diskrimináciu na základe náboženstva alebo viery.

<sup>11</sup> Vo vnútornom predpise podniku bolo uvedené, že „zamestnancom sa zakazuje nosiť na pracovisku viditeľné symboly ich politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia a/alebo praktizovať akýkoľvek s tým spojený obrad“.

49. Súdny dvor v rozsudku Cresco Investigation<sup>12</sup> potvrdil tento prístup, pričom spresnil, že vnútroštátna právna úprava, o ktorú išlo v tejto veci, ktorá priznávala niektorým pracovníkom deň voľna na Veľký piatok, zavádza rozdielne zaobchádzanie, ktoré je *priamo* založené na náboženstve pracovníkov, keďže kritérium diferenciacie, na ktoré odkazovala táto právna úprava, vychádzalo priamo z príslušnosti pracovníkov k *určitému náboženstvu*.

50. Z tejto judikatúry vyplýva, že o priamu diskrimináciu v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78 ide, ak vnútroštátna právna úprava stanovuje, že so zamestnancom sa zaobchádza nepriaznivejšie podľa toho, či sa hlási k určitému náboženstvu. Vnútorňý predpis, ktorý sa všeobecne a bez rozdielu vzťahuje na akýkoľvek prejav politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia zamestnancov, nezavádza priamu diskrimináciu v zmysle tohto ustanovenia.

51. V prejednávanom prípade pracovné pokyny, ktoré sú uvedené v bode 21 vyššie, okrem iného stanovujú, že zamestnanci WABE v styku s rodičmi, deťmi a tretími osobami na pracovisku nenosia žiadne viditeľné symboly svojho politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia.

52. Tieto pokyny sa teda bez rozdielu uplatňujú na akýkoľvek prejav politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia zamestnancov vo vzťahoch s klientmi podniku. Nepredstavujú opatrenie konkrétne namierené proti zamestnankyniam moslimského vierovyznania, ktoré by chceli nosiť islamskú šatku, aj keď je celkom zrejmé, že týchto zamestnankýň sa týka zákaz akýchkoľvek viditeľných symbolov ich politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia rovnako ako zamestnancov iného vyznania, bez vyznania alebo ateistov<sup>13</sup>. Preto sa nezdá, že uvedené pokyny zavádzajú menej priaznivé zaobchádzanie so zamestnancom, ktoré priamo a konkrétne súvisí s jeho náboženstvom alebo vierou.

53. Prináleží vnútroštátnemu súdu overiť, či sa pracovné pokyny uplatňujú tak, ako sú sformulované, teda či sa neuplatnili na dotknutú zamestnankyňu rozdielne ako na akéhokoľvek iného zamestnanca.<sup>14</sup> Ak je to tak, zastávam názor, že z judikatúry Súdneho dvora založenej na rozsudkoch G4S Secure Solutions a Cresco Investigation<sup>15</sup> vyplýva záver, že vnútorňý predpis súkromného podniku, akým sú pracovné pokyny, nezavádza priamu diskrimináciu na základe náboženstva alebo viery v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78. Nevidím dôvod na to, aby Súdny dvor zmenil výklad, ktorý nedávno podala jeho veľká komora, aj keď tento výklad vyvolal kritiku<sup>16</sup>, ako je kritika, ktorú vyjadril vnútroštátny súd, podľa ktorého pracovné pokyny zavádzajú priamu diskrimináciu v zmysle tohto ustanovenia.

54. Okolnosť, že dotknutí zamestnanci v dôsledku náboženských príkazov zahaľovania sa dodržia určité pravidlá obliekania, ktorá je uvedená v prvej prejudiciálnej otázke, navyše podľa môjho názoru neumožňuje dospieť k inému záveru, pokiaľ ide o neexistenciu priamej

<sup>12</sup> Rozsudok z 22. januára 2019 (C-193/17, EU:C:2019:43, bod 40).

<sup>13</sup> Z „informačného listu o zásade neutrality“, ktorý vypracovalo WABE, citovaného v bode 22 vyššie, vyplýva, že osobám, ktoré sú v styku s deťmi, nie je dovolené nosiť kresťanský kríž, moslimskú šatku alebo židovskú jarmulku.

<sup>14</sup> Pozri rozsudok G4S Secure Solutions, bod 31. V tejto súvislosti pripomínam, že podľa rozhodnutia vnútroštátného súdu WABE v prípade zamestnankyne, ktorá nosila retiazku s krížikom, dosiahlo, aby si ju zložila.

<sup>15</sup> Rozsudok z 22. januára 2019 (C-193/17, EU:C:2019:43).

<sup>16</sup> Pozri najmä HOWARD, E.: Islamic headscarves and the CJEU: Achbita and Bougnaoui. In: *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 2017, zv. 24, č. 3, s. 348 až 366, najmä s. 351 až 354; CLOOTS, E.: Safe harbour or open sea for corporate headscarf bans? Achbita and Bougnaoui. In: *Common Market Law Review*, zv. 55, 2018, s. 589 až 624. Pozri všeobecnejšie WEILER, J. H. H.: Je suis Achbita: à propos d'un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne sur le hijab musulman (CJUE 14 mars 2017, aff. C-157/15). In: *Revue trimestrielle de droit européen*, 2019, s. 85 až 104.

diskriminácie. Existenciu takej diskriminácie totiž treba preskúmať z objektívneho hľadiska, ktoré vyžaduje overiť, či sa so zamestnancami podniku zaobchádza rovnako, a nie z konkrétneho subjektívneho hľadiska každého z týchto zamestnancov.

55. Dodávam, že sa v celom rozsahu stotožňujem s výkladom, ktorý Súdny dvor podal v rozsudku G4S Secure Solutions. Podľa môjho názoru totiž o priamu diskrimináciu v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78 nemôže ísť, ak sa vnútorný predpis súkromného podniku, ktorý zakazuje nosenie viditeľných symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia na pracovisku, rovnako vzťahuje na každé náboženstvo alebo vieru.

56. Táto judikatúra neznamená, že diskrimináciu na základe náboženstva alebo viery nemožno konštatovať v situácii, akou je situácia dotknutá vo veci samej, keď sa zamestnankyni zakazuje nosiť islamskú šatku. V takom prípade však treba preskúmať, či nejde o nepriamu diskrimináciu v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78, čo preskúmam nižšie v rámci odpovede na ostatné prejudiciálne otázky.

57. Za týchto podmienok navrhujem odpovedať na prvú otázku položenú vo veci C-804/18 tak, že článok 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že zákaz nosenia akýchkoľvek viditeľných symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia na pracovisku, ktorý vyplýva z vnútorného predpisu súkromného podniku, nepredstavuje priamu diskrimináciu zamestnancov, ktorí v dôsledku náboženských príkazov zahaľovania sa dodržia určité pravidlá obliekania, na základe náboženstva alebo viery v zmysle tohto ustanovenia.

### **B. O druhej otázke písm. a) vo veci C-804/18**

58. Svojou druhou otázkou písm. a) vo veci C-804/18 sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 vykladať v tom zmysle, že rozdielne zaobchádzanie nepriamo založené na náboženstve alebo viere v zmysle tohto ustanovenia môže byť odôvodnené vôľou zamestnávateľa uplatňovať prístup politickej, filozofickej a náboženskej neutrality na pracovisku s cieľom zohľadniť želania jeho klientov.

59. Na úvod poukazujem na to, že vnútroštátny súd vo svojej druhej otázke spomenul nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia. Taká diskriminácia však na jednej strane nie je predmetom smernice 2000/78<sup>17</sup>, ktorá je jediným právnym aktom uvedeným v tejto otázke. Na druhej strane zastávam názor, že rozhodnutie vnútroštátneho súdu neobsahuje dostatočné skutkové informácie na preskúmanie diskriminácie na základe pohlavia v spore, akým je spor vo veci samej. Preto nižšie preskúmam uvedenú otázku, len pokiaľ ide o diskrimináciu nepriamo založenú na náboženstve alebo viere v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78.

60. Pokiaľ ide o uplatňovanie tohto ustanovenia, považujem za užitočné pripomenúť, že Súdny dvor v rozsudku G4S Secure Solutions rozhodol, že vnútorný predpis súkromného podniku, ktorý zakazuje viditeľné nosenie akéhokoľvek politického, filozofického alebo náboženského symbolu na pracovisku, môže predstavovať nepriamu diskrimináciu v zmysle uvedeného ustanovenia, ak sa preukáže, že zdanlivo neutrálna povinnosť, ktorú obsahuje, v skutočnosti vedie k osobitnému znevýhodneniu osôb hlásiacich sa k určitému náboženstvu alebo viere, pokiaľ nie je

<sup>17</sup> Takej diskriminácie sa týka smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (Ú. v. EÚ L 204, 2006, s. 23).

objektívne odôvodnený oprávneným cieľom, akým je uplatňovanie prístupu politickej, filozofickej, ako aj náboženskej neutrality zamestnávateľom v jeho vzťahoch s klientmi, a pokiaľ prostriedky na uskutočnenie tohto cieľa nie sú primerané a nevyhnutné.

61. Vzhľadom na tieto úvahy prináleží vnútroštátnemu súdu overiť, či zdanlivo neutrálna povinnosť, ktorú obsahujú pracovné pokyny, v skutočnosti vedie k osobitnému znevýhodneniu osôb hlásiacich sa k určitému náboženstvu alebo viere, v prejednávacom prípade k moslimskému vierovyznaniu. Ak je to tak, z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že WABE uplatňuje vo svojich vzťahoch s klientmi prístup politickej, filozofickej a náboženskej neutrality, čo predstavuje oprávnený cieľ v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78, ako sa uvádza v predchádzajúcom bode vyššie.

62. Čo sa týka prostriedkov na dosiahnutie tohto oprávneného cieľa, z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že zákaz viditeľného nosenia akéhokoľvek symbolu alebo odevu, ktorý môže byť pripísaný náboženskej viere alebo politickému či filozofickému presvedčeniu, sa týka výlučne zamestnancov WABE, ktorí vystupujú vo vzťahu ku klientom.<sup>18</sup> Preto sa zdá – s výhradou overovania, ktoré musí vykonať vnútroštátny súd –, že tento zákaz treba považovať nielen za primeraný, ale aj za prísne nevyhnutný na dosiahnutie sledovaného cieľa.<sup>19</sup>

63. Okrem toho, pokiaľ ide o odmietnutie zamestnankyne upustiť od nosenia moslimskej šatky pri výkone svojej pracovnej činnosti s klientmi, je úlohou vnútroštátneho súdu overiť, či súčasne s prihliadnutím na obmedzené možnosti podniku a bez toho, aby musel znášať dodatočné náklady, jej mohol zamestnávateľ vzhľadom na takéto odmietnutie ponúknuť pracovné miesto, ktoré nevyžaduje vizuálny kontakt s týmito klientmi. Vzhľadom na všetky okolnosti vyplývajúce zo spisu je úlohou vnútroštátneho súdu zohľadniť existujúce záujmy a zúžiť obmedzenia dotknutých slobôd na nevyhnutné minimum.<sup>20</sup>

64. Vzhľadom na znenie druhej otázky písm. a), ktorú položil vnútroštátny súd, je potrebné poukázať na to, že v prípade neexistencie prístupu politickej, filozofickej alebo náboženskej neutrality podniku vôľu zamestnávateľa zohľadňovať želanie zákazníka, aby služby tohto zamestnávateľa už neboli poskytované pracovníčkou, ktorá nosí moslimskú šatku, nemožno považovať za podstatnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie v zmysle článku 4 ods. 1 smernice 2000/78.<sup>21</sup> V takej situácii uvedené želania klientov teda nemôžu predstavovať odôvodnenie existencie rozdielneho zaobchádzania v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) tejto smernice.

65. Naproti tomu, pokiaľ zamestnávateľ uplatňuje prístup politickej, filozofickej alebo náboženskej neutrality, tento prístup môže byť odôvodnený rôzne. Taký prístup napríklad môže vyplývať z vôle klientov, aby podnik takto konal. V prejednávacom prípade, ako sa uvádza v pracovných pokynoch, je cieľom WABE „zabezpečení[e] individuálneho a slobodného vývoja detí vo vzťahu k náboženstvu“.<sup>22</sup> Rodičia týchto detí môžu chcieť, aby ich učitelia neprejavovali svoje náboženstvo alebo vieru na pracovisku. V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že podľa

<sup>18</sup> V tejto súvislosti vnútroštátny súd uvádza, že povinnosti týkajúce sa uplatňovania zásady neutrality neplatia – s výnimkou kvalifikovaného pedagogického personálu – pre zamestnancov WABE, ktorí pracujú v sídle podniku, keďže nie sú v kontakte s klientmi.

<sup>19</sup> Pozri v tomto zmysle rozsudok G4S Secure Solutions, bod 42.

<sup>20</sup> Pozri v tomto zmysle rozsudok G4S Secure Solutions, bod 43.

<sup>21</sup> Pozri rozsudok Bougnaoui a ADDH, bod 41. Súdny dvor v bodoch 32 a 34 tohto rozsudku jednoznačne rozlíšil situáciu, keď v podniku existuje vnútorný predpis, ktorý stanovuje prístup politickej, filozofickej alebo náboženskej neutrality, od situácie, keď v podniku taký predpis neexistuje.

<sup>22</sup> Pozri bod 21 vyššie.

článku 14 ods. 3 Charty sa právo rodičov zabezpečiť vzdelanie a výchovu svojich detí v zhode s ich náboženským, filozofickým a pedagogickým presvedčením rešpektuje v súlade s vnútroštátnymi zákonmi, ktoré upravujú výkon tohto práva.

66. Okrem toho snaha zamestnávateľa vytvoriť obraz neutrality vo vzťahu k jeho klientom sa vzťahuje na slobodu podnikania uznanú v článku 16 Charty<sup>23</sup>, podľa ktorého sa sloboda podnikania uznáva v súlade s právom Únie, vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou.

67. Ochrana priznaná týmto článkom zahŕňa slobodu vykonávať hospodársku alebo obchodnú činnosť, zmluvnú slobodu a slobodnú hospodársku súťaž.<sup>24</sup> Podľa môjho názoru táto ochrana zahŕňa vôľu vyhovieť želaniam klientov, najmä z obchodných dôvodov. Na rozdiel od veci, v ktorej bol vydaný rozsudok Bougnaoui a ADDH<sup>25</sup>, zákaz nosiť okrem iného islamskú šatku nebol zavedený v reakcii na žiadosť klienta v tomto zmysle, ale je súčasťou všeobecnej a nediferencovanej podnikovej politiky neutrality.

68. Preto navrhujem odpovedať na druhú otázku písm. a) vo veci C-804/18 tak, že článok 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že rozdielne zaobchádzanie nepriamo založené na náboženstve alebo viere v zmysle tohto ustanovenia môže byť odôvodnené vôľou zamestnávateľa uplatňovať prístup politickej, filozofickej a náboženskej neutrality na pracovisku s cieľom zohľadniť želania jeho klientov.

### **C. O prvej otázke vo veci C-341/19**

69. Svojou prvou otázkou vo veci C-341/19 sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 vykladať v tom zmysle, že vnútorný predpis súkromného podniku, ktorý v rámci politiky neutrality zakazuje len nosenie nápadných rozmerných symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia na pracovisku, môže byť odôvodnený v zmysle tohto ustanovenia.

70. Na úvod je potrebné poukázať na to, že Súdny dvor v rozsudku G4S Secure Solutions považoval za referenčné kritérium *viditeľné nosenie akéhokoľvek symbolu* politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia na pracovisku. Podľa môjho názoru sa rozbor Súdneho dvora nemá chápať v tom zmysle, že na účely uplatňovania politiky neutrality môže byť odôvodnený len zákaz akéhokoľvek vonkajšieho symbolu politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia. Odpoveď Súdneho dvora totiž vyplynula z kontextu veci, v ktorej bol vydaný tento rozsudok, v ktorej predmetný vnútorný poriadok zakazoval nosiť viditeľné symboly politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia alebo praktizovať akýkoľvek s tým spojený obrad.<sup>26</sup>

<sup>23</sup> Pozri rozsudok G4S Secure Solutions, bod 38.

<sup>24</sup> Pozri rozsudok zo 16. júla 2020, Adusbef a Federconsumatori (C-686/18, EU:C:2020:567, bod 82, ako aj citovaná judikatúra).

<sup>25</sup> Pozri rozsudok Bougnaoui a ADDH, bod 14.

<sup>26</sup> Pozri rozsudok G4S Secure Solutions, bod 15.

71. Súdny dvor teda ešte nevyriešil otázku, či zákaz nosenia nápadných rozmerných symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia, ktorý stanovuje vnútorný predpis súkromného podniku, môže byť odôvodnený v rámci uplatňovania článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78. Táto otázka si vyžaduje overiť, či je *viditeľné* nosenie *malých*<sup>27</sup> symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia na pracovisku primerané<sup>28</sup>.

72. V tejto súvislosti, hoci vnútroštátny súd žiada o výklad smernice 2000/78, a nie článku 10 Charty<sup>29</sup>, považujem za dôležité poukázať na judikatúru Európskeho súdu pre ľudské práva (ďalej len „ESLP“). Vec C-341/19 sa konkrétne týka súkromného podniku, ktorý prevádzkuje sieť drogérií. Existuje pritom rozsudok ESLP, ktorý je priamo relevantný pre posúdenie otázky nosenia náboženského odevu v súkromnom podniku, a to rozsudok Eweida a i. v. Spojené kráľovstvo<sup>30</sup>.

73. Vo veci, v ktorej bol vydaný tento rozsudok, pani Nadia Eweida, praktizujúca koptská kresťanka, pracovala ako zamestnanec spoločnosti British Airways Plc pre registráciu cestujúcich. Hoci chcela nosiť na pracovisku kríž, aby dala najavo svoju vieru, jej zamestnávateľ jej odmietol dovoliť, aby zotrvala na svojom pracovnom mieste, ak bude viditeľne nosiť tento kríž. Podľa ESLP bol kríž pani Eweida *decentný a nemohol poškodiť dojem, ktorý vzbudzovala pri výkone práce*<sup>31</sup>. Konštatoval, že došlo k porušeniu článku 9 EDLP, ktorý sa týka slobody myslenia, svedomia a náboženského vyznania, vo vzťahu k pani Eweida.

74. Vzhľadom na uvedený rozsudok sa domnievam, že prístup politickej, filozofickej alebo náboženskej neutrality, ktorý uplatňuje zamestnávateľ vo svojich vzťahoch s klientmi, nie je nezlučiteľný so situáciou, keď jeho zamestnanci nosia na pracovisku malé, inak povedané decentné symboly politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia bez ohľadu na to, či sú viditeľné, ktoré si človek na prvý pohľad nevšimne. Je pravda, že pozorný a zainteresovaný pozorovateľ môže zistiť politické, filozofické alebo náboženské presvedčenie zamestnanca aj pomocou malých symbolov, ako je odznak alebo náušnica. Také decentné symboly, ktoré nie sú nápadné, však podľa môjho názoru nemôžu prekážať klientom podniku, ktorí sa nehlásia k náboženstvu alebo viere dotknutého zamestnanca alebo dotknutej zamestnankyne.

75. V tomto prípade ide o uplatnenie zásady proporcionality v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) bodu i) smernice 2000/78, podľa ktorého prostriedky na dosiahnutie oprávneného cieľa spočívajúceho v uplatňovaní prístupu politickej, filozofickej alebo náboženskej neutrality musia byť primerané a nevyhnutné. Ak je pritom zákaz nosenia akýchkoľvek viditeľných symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia na pracovisku prípustný, ako to

<sup>27</sup> Vychádzam z myšlienky, že malý symbol, ktorý sa nenesie tak, aby ho bolo ľahké zbadáť, nie je nápadný. Francúzsky pojem „ostentation“ („nápadnosť“) je vymedzený v slovníku Larousse takto: „[a]ffectation qu'on apporte à faire quelque chose, étalage indiscret d'un avantage ou d'une qualité, attitude de quelqu'un qui cherche à se faire remarquer“ („náklonnosť k určitej činnosti, nápadné prejavovanie určitej výhody alebo kvality, postoj niekoho, kto chce, aby si ho všimli“). Pozri <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/ostentation/56743>.

<sup>28</sup> Podľa môjho názoru je jasné, že ak chce zamestnávateľ uplatňovať vo vzťahu k svojim klientom prístup politickej, filozofickej alebo náboženskej neutrality, čo je oprávnený cieľ v rámci uplatňovania článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78, je oprávnený zakázať nosenie nápadných rozmerných symbolov na pracovisku.

<sup>29</sup> Podľa vysvetliviek k Charte základných práv (Ú. v. EÚ C 303, 2007, s. 17) právo zaručené v článku 10 ods. 1 Charty zodpovedá právu zaručenému v článku 9 EDLP a v súlade s článkom 52 ods. 3 Charty má rovnaký význam a rozsah.

<sup>30</sup> Rozsudok ESLP z 15. januára 2013 (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010). Súdny dvor navyše odkázal na tento rozsudok v bode 39 rozsudku G4S Secure Solutions.

<sup>31</sup> Rozsudok ESLP z 15. januára 2013, Eweida a i. v. Spojené kráľovstvo (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, § 94). Pozri v súvislosti s týmto rozsudkom MATHIEU, C., GUTWIRTH, S., de HERTH, P.: La croix et les juges de la Cour européenne des droits de l'homme: les enseignements des affaires Lautsi, Eweida et Chaplin. In: *Journal européen des droits de l'homme*, Larcier, 2013, č. 2, s. 238 až 268.



vyplýva z rozsudku G4S Secure Solutions, nazdávam sa, že zamestnávateľ je v rámci slobody podnikania tiež oprávnený zakázať len nosenie nápadných rozmerných symbolov takého presvedčenia<sup>32</sup>.

76. Je pravda, že predmetom diskusie sa potom stane pojem „viditeľný a ‚malý‘ symbol politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia“. Podľa môjho názoru neprináleží Súdnemu dvoru poskytnúť presnú definíciu tohto výrazu, keďže určitú úlohu môžu zohrávať okolnosti nosenia tohto symbolu. Vnútroštátny súd, ktorý vo veci koná, teda musí preskúmať situáciu v konkrétnom prípade. Zastávam však názor, že islamská šatka v každom prípade nie je malým náboženským symbolom.<sup>33</sup> V tom istom zmysle generálna advokátka Kokott v návrhoch, ktoré predniesla vo veci G4S Secure Solutions<sup>34</sup>, uviedla, že „malý a decentný náboženský symbol, napríklad v podobe náušnice, náhrdelníka alebo odznaku, by v prípade pochybností bol vhodnejší ako nápadná pokrývka hlavy, akou je klobúk, turban alebo šatka“<sup>35</sup>.

77. Ako Súdny dvor uviedol v rozsudku G4S Secure Solutions, zakázať zamestnancom viditeľné nosenie akýchkoľvek symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia na pracovisku je spôsobilé zabezpečiť riadne uplatnenie politiky neutrality pod podmienkou, že táto politika je skutočne sledovaná *koherentným a systematickým spôsobom*.<sup>36</sup> Podľa môjho názoru pritom politika neutrality, ktorá zakazuje len nosenie nápadných rozmerných symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia, nevyklučuje, aby sa tento zákaz uplatňoval koherentným a systematickým spôsobom, teda aby bol súčasťou všeobecnej a nediferencovanej politiky, čo musí overiť vnútroštátny súd.

78. MJ, ako aj grécka a švédka vláda vo svojich písomných pripomienkach zdôrazňujú, že vnútorný predpis podniku, ktorý zakazuje len nápadné rozmerné symboly, bude mať nepriaznivý účinok na niektoré skupiny, ktoré nosia mimoriadne viditeľné náboženské symboly. Podľa ich názoru hrozí, že zamestnanci patriaci k týmto skupinám budú vo väčšej miere diskriminovaní na pracovisku z dôvodu svojho náboženstva alebo viery.

79. V tejto súvislosti uznávam, že náboženské symboly môžu byť v rôznych náboženstvách viac alebo menej viditeľné. Ak by sa však uznalo toto tvrdenie, nevyhnutne by to znamenalo zakázať nosenie akýchkoľvek symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia na účely uplatňovania politiky neutrality, čo sa javí paradoxné vzhľadom na cieľ smernice 2000/78, ktorej účelom je bojovať proti diskriminácii na základe náboženstva alebo viery. Ako uviedol

<sup>32</sup> Nazdávam sa, že moje stanovisko sa zhoduje so stanoviskom, ktoré zaujala generálna advokátka Kokott v návrhoch, ktoré predniesla vo veci G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2016:382, bod 141), ktorá v rámci odôvodnenia nepriamej diskriminácie na základe náboženstva v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 spomenula „veľkosť“ a „nápadnosť“ náboženského symbolu.

<sup>33</sup> Rozsudok ESLP z 15. januára 2013, Eweida a i. v. Spojené kráľovstvo (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010), sa odlišuje od rozhodnutia ESLP z 15. februára 2001, Dahlab v. Švajčiarsko (CE:ECHR:2001:0215DEC004239398), v ktorom ESLP rozhodol, „že je veľmi ťažké posúdiť, aký vplyv môže mať *výrazný vonkajší symbol*, ako je nosenie šatky, na slobodu svedomia a náboženského vyznania veľmi malých detí. Sťažovateľka totiž učila žiakov vo veku od [4] do [8] rokov, teda vo veku, v ktorom kladú veľa otázok a sú ľahšie ovplyvnitelní než starší žiaci. Za týchto okolností sa nedá jednoznačne poprieť, že nosenie šatky môže byť podnetom na konverziu, pokiaľ sa zdá, že povinnosť nosiť šatku vyplýva ženám z predpisu, ktorý je stanovený v Koráne a ktorý – ako konštatuje Spolkový súd [Švajčiarsko] – možno ťažko zosúladiť so zásadou rovnosti pohlaví. Tiež sa zdá zložité zosúladiť nosenie islamskej šatky s posolstvom tolerancie, rešpektovania iných a najmä rovnosti a zákazu diskriminácie, ktorý musí každý učiteľ v demokratickej spoločnosti odovzdať svojim žiakom“ (kurzívou zvýraznil generálny advokát). Okrem toho, že rozsudok Eweida a i. v. Spojené kráľovstvo sa týkal súkromného podniku a rozhodnutie Dahlab v. Švajčiarsko verejnej školy a že judikatúra ESLP mohla prejsť určitým vývojom, zdôraznenie skutočnosti, že islamská šatka je „výrazným vonkajším symbolom“, by mohlo vysvetliť, prečo sa tento súd domnieva, že zákaz nosiť islamskú šatku je – na rozdiel od zákazu nosiť „decentný“ náboženský symbol – v súlade s EDLP.

<sup>34</sup> C-157/15, EU:C:2016:382, bod 118.

<sup>35</sup> Vzhľadom na rozhodnutie ESLP z 15. februára 2001, Dahlab v. Švajčiarsko (CE:ECHR:2001:0215DEC004239398) možno klobúk, turban alebo šatku považovať za „výrazné vonkajšie symboly“.

<sup>36</sup> Rozsudok G4S Secure Solutions, bod 40.

Súdny dvor, zákaz takých symbolov musí byť obmedzený na nevyhnutné minimum.<sup>37</sup> V opačnom prípade by úplný zákaz viditeľného nosenia akýchkoľvek symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia bez výnimky prekračoval rámec toho, čo je nevyhnutné, a penalizoval by osoby, ktoré sa rozhodli nosiť malý symbol, len z dôvodu, že iné osoby sa rozhodli nosiť nápadné symboly.

80. Inak povedané, zdá sa mi, že existuje priestor medzi úplnou slobodou nosiť symboly politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia na pracovisku priznanou zamestnancom, ktorú sa zamestnávateľ môže rozhodnúť uplatňovať v rámci svojej slobody podnikania podľa článku 16 Charty<sup>38</sup>, a na druhej strane zákazom akýchkoľvek viditeľných symbolov politickej, filozofickej alebo náboženskej povahy na účely uplatňovania politiky neutrality, ktorú sa zamestnávateľ tiež môže rozhodnúť uplatňovať<sup>39</sup>. Politika neutrality sa teda môže prejavovať vo viacerých podobách za predpokladu, že sa uplatňuje koherentným a systematickým spôsobom.

81. Vzhľadom na vyššie uvedené navrhujem odpovedať na prvú otázku vo veci C-341/19 tak, že článok 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že vnútorný predpis súkromného podniku, ktorý v rámci politiky neutrality zakazuje len nosenie nápadných rozmerných symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia na pracovisku, môže byť odôvodnený v zmysle tohto ustanovenia. Taký zákaz sa musí uplatňovať koherentným a systematickým spôsobom, čo musí overiť vnútroštátny súd.

#### ***D. O druhej otázke písm. b) vo veci C-804/18 a druhej otázke písm. b) vo veci C-341/19***

82. Druhou otázkou písm. b) vo veci C-804/18 a druhou otázkou písm. b) vo veci C-341/19, ktoré treba preskúmať spoločne<sup>40</sup>, sa vnútroštátne súdy v podstate pýtajú, či sa má článok 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 vykladať v tom zmysle, že vnútroštátne ústavné predpisy, ktoré chránia slobodu náboženského vyznania, možno zohľadniť ako výhodnejšie predpisy v zmysle článku 8 ods. 1 tejto smernice v rámci skúmania odôvodnenosti rozdielneho zaobchádzania nepriamo založeného na náboženstve alebo viere.

83. Podľa článku 8 ods. 1 smernice 2000/78 členské štáty môžu zaviesť alebo ponechať v platnosti predpisy, ktoré sú pre ochranu zásady rovnosti zaobchádzania výhodnejšie než ustanovenia tejto smernice. Okrem toho v odôvodnení 28 spomenutej smernice sa uvádza, že v tejto smernici sú ustanovené minimálne požiadavky a ponecháva sa na členské štáty, či zavedú alebo naďalej zachovávajú v platnosti výhodnejšie predpisy, a že vykonávanie tejto smernice nesmie spôsobiť zníženie už dosiahnutej úrovne ochrany v členských štátoch.

<sup>37</sup> Rozsudok G4S Secure Solutions, bod 42.

<sup>38</sup> Treba pripomenúť, že zamestnávateľ vôbec nie je povinný uplatňovať politiku neutrality vo vzťahu k svojim klientom. Môže sa totiž rozhodnúť, že zvýrazní príslušnosť k určitému vierovyznaniu, ktorá sa môže prejavovať náboženskými symbolmi charakteristickými pre predmetné náboženstvo, ktoré nosia zamestnanci. Zamestnávateľ tiež nemusí vôbec obmedziť nosenie náboženských symbolov na pracovisku bez ohľadu na náboženstvo a veľkosť týchto symbolov.

<sup>39</sup> Vnútroštátny súd uvádza, že cieľom politiky neutrality v rámci dotknutého podniku je tiež zabrániť konfliktom medzi zamestnancami. V tomto smere je tento cieľ odlišný od cieľa politiky neutrality vo vzťahu ku klientom, ktorá sa vzťahuje na slobodu podnikania, ako to Súdny dvor uviedol v rozsudku G4S Secure Solutions (bod 38). Vzhľadom na skutkové okolnosti sporu vo veci samej vo veci C-341/19 sa nazdávam, že v rámci prejednávanych vecí nie je potrebné skúmať, či je cieľ spočívajúci v zabránení konfliktom medzi zamestnancami oprávnený v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78.

<sup>40</sup> Druhá otázka písm. b) vo veci C-804/18 totiž odkazuje na judikatúru Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavný súd) týkajúcu sa výkladu článku 4 ods. 1 a 2 GG.

84. Vzhľadom na položené otázky je potrebné preskúmať, do akej miery možno vnútroštátne predpisy týkajúce sa slobody náboženského vyznania považovať za výhodnejšie pre ochranu zásady rovnosti zaobchádzania než ustanovenia smernice 2000/78.

85. V tejto súvislosti poukazujem na to, že Súdny dvor už vyložil článok 8 ods. 1 tejto smernice, zatiaľ len v rámci rešpektovania procesných práv. Na základe tohto ustanovenia rozhodol, že článok 9 ods. 2 smernice 2000/78<sup>41</sup> v nijakom prípade nebráni tomu, aby členské štáty vo svojich vnútroštátnych právnych predpisoch stanovili právo pre združenia, ktoré majú oprávnený záujem na zabezpečení dodržiavania tejto smernice, na začatie súdnych alebo správnych konaní určených na vymáhanie splnenia si povinností vyplývajúcich z tejto smernice bez toho, aby konali v mene konkrétneho sťažovateľa, alebo v prípade, že takýto sťažovateľ nie je identifikovateľný<sup>42</sup>.

86. Taký výklad považujem za úplne opodstatnený. Článok 9 ods. 2 smernice 2000/78 totiž na jednej strane presne stanovuje rámec účasti týchto združení na začatí súdneho alebo správneho konania tým, že stanovuje podmienky, teda aby tieto združenia konali so súhlasom sťažovateľa v jeho mene alebo na jeho podporu. Na druhej strane na zabezpečenie ochrany práv článok 8 ods. 1 tejto smernice dovoľuje rozsiahlejšiu účasť uvedených združení v konaniach na vnútroštátnych súdoch bez toho, aby musel existovať sťažovateľ, čo je výhodnejšie pre ochranu zásady rovnosti zaobchádzania.

87. Pokiaľ ide o vnútroštátne predpisy týkajúce sa slobody náboženského vyznania, naopak zastávam názor, že tieto predpisy nespádajú pod článok 8 ods. 1 smernice 2000/78. Hoci totiž tieto vnútroštátne predpisy majú za cieľ chrániť zamestnancov, pokiaľ ide o prejavy ich náboženského vyznania, ich účelom nie je posilniť uplatňovanie zásady rovnosti zaobchádzania, ako je stanovená v uvedenom článku 8 ods. 1, keďže nie sú zamerané na boj proti diskriminácii.

88. Ako podrobnejšie vysvetlím nižšie, členské štáty môžu uplatňovať uvedené vnútroštátne predpisy, ale v inom rámci, než je rámec smernice 2000/78, ktorej jediným účelom je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii okrem iného na základe náboženstva alebo viery.

89. Preto navrhujem odpovedať na druhú otázku písm. b) vo veci C-804/18 a na druhú otázku písm. b) vo veci C-341/19 tak, že článok 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že vnútroštátne ústavné predpisy, ktoré chránia slobodu náboženského vyznania, nemožno zohľadniť ako výhodnejšie predpisy v zmysle článku 8 ods. 1 tejto smernice v rámci skúmania odôvodnenosti rozdielneho zaobchádzania nepriamo založeného na náboženstve alebo viere.

<sup>41</sup> Podľa článku 9 ods. 2 smernice 2000/78 „členské štáty zabezpečia, aby sa združenia, organizácie alebo iné právnické osoby, ktoré podľa kritérií stanovených vnútroštátnymi predpismi majú oprávnený záujem na dodržovaní ustanovení tejto smernice, mohli so súhlasom poškodenej osoby angažovať buď v jej mene, alebo na jej podporu v každom súdnom alebo správnom konaní určenom na vynútenie záväzkov podľa tejto smernice“. Zo samotného znenia tohto ustanovenia vyplýva, že neukladá, aby sa združeniu priznalo v členských štátoch oprávnenie začať súdne konanie, ktorého cieľom je zabezpečiť dodržiavanie povinností vyplývajúcich z tejto smernice, pokiaľ nie je identifikovateľná žiadna poškodená osoba (rozsudok z 23. apríla 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, bod 61).

<sup>42</sup> Rozsudky z 25. apríla 2013, Asociația Accept (C-81/12, EU:C:2013:275, bod 37), a z 23. apríla 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, bod 63).

### **E. O druhej otázke písm. a) vo veci C-341/19**

90. Svojou druhou otázkou písm. a) vo veci C-341/19 sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 vykladať v tom zmysle, že pri skúmaní primeranosti a nevyhnutnosti rozdielneho zaobchádzania nepriamo založeného na náboženstve alebo viere, ktoré vyplýva z vnútorného predpisu súkromného podniku, možno zohľadniť práva uvedené v článku 10 Charty a v článku 9 EDLP.

91. V tejto súvislosti sa vnútroštátny súd pýta, či na účely skúmania primeranosti takého rozdielneho zaobchádzania možno zväziť existujúce záujmy, konkrétne na jednej strane slobodu podnikania stanovenú v článku 16 Charty a na druhej strane slobodu myslenia, svedomia a náboženského vyznania uvedenú v článku 10 Charty, ako aj v článku 9 EDLP.

92. Na zodpovedanie tejto otázky je podľa môjho názoru dôležité vrátiť sa k zneniu článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78, ktorý v rámci odôvodnenia rozdielneho zaobchádzania nepriamo založeného na náboženstve alebo viere rozlišuje jednak otázku existencie oprávneného cieľa a jednak otázku, či sú prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa primerané a nevyhnutné.

93. Súdny dvor v bodoch 38 a 39 rozsudku G4S Secure Solutions rozhodol, že snaha zamestnávateľa vytvoriť obraz neutrality vo vzťahu ku klientom sa vzťahuje na slobodu podnikania uznanú v článku 16 Charty, že má v zásade legitímnu povahu a že výklad, podľa ktorého sledovanie takéhoto cieľa umožňuje v určitých medziach obmedziť slobodu náboženstva, je podporený judikatúrou ESĽP týkajúcou sa článku 9 EDLP.

94. Súdny dvor poukázal na článok 16 Charty a na článok 9 EDLP výlučne v rámci skúmania existencie oprávneného cieľa v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) bodu i) smernice 2000/78, pokiaľ ide o uplatňovanie politiky neutrality podniku vo vzťahu k jeho klientom.

95. V súlade s touto argumentáciou sa nazdávam, že na účely preskúmania primeranosti a nevyhnutnosti prostriedkov zavedených na dosiahnutie tohto cieľa, keďže sloboda podnikania sa v tomto štádiu analýzy už neuplatní, nie je potrebné zväziť na jednej strane slobodu podnikania a na druhej strane slobodu myslenia, svedomia a náboženského vyznania. Malo by sa napriek tomu právo na túto poslednú uvedenú slobodu zohľadniť v rámci skúmania prostriedkov na dosiahnutie cieľa politiky neutrality? Nemyslím si to.

96. V prvom rade totiž – ako Komisia správne uviedla vo svojich písomných pripomienkach – zákaz diskriminácie z dôvodu náboženstva alebo viery nepochybne súvisí s ochranou práva na slobodu náboženského vyznania, keďže taká diskriminácia sa dotýka slobody osoby slobodne a verejne praktizovať svoje náboženské vyznanie. Zákaz diskriminácie z dôvodu náboženstva alebo viery stanovený v článku 21 ods. 1 Charty a sloboda myslenia, svedomia a náboženského vyznania uvedená v článku 10 Charty však predstavujú základné práva, ktoré treba jasne odlíšiť.<sup>43</sup>

97. Je pritom potrebné pripomenúť, že smernica 2000/78 konkretizuje článok 21 Charty, ktorý sa – pokiaľ ide o záväzný účinok, ktorý vyvoláva – v zásade nelíši od rôznych ustanovení zakladajúcich zmlúv, ktoré zakazujú diskrimináciu z rôznych dôvodov, aj keď takáto

<sup>43</sup> Komisia uvádza ako príklad – pričom vychádza z argumentácie *ad absurdum* – situáciu, keď členský štát úplne zakáže praktizovanie náboženského vyznania, ktorá by v dôsledku toho porušovala slobodu náboženského vyznania, pričom by však neodporovala zákazku diskriminácie na základe náboženstva, keďže so všetkými obyvateľmi tohto členského štátu by sa zaobchádzalo rovnako.

diskriminácia vyplýva zo zmlúv uzatvorených medzi jednotlivcami.<sup>44</sup> Účelom tejto smernice je teda jedine boj proti diskriminácii okrem iného na základe náboženstva alebo viery. Nemá za cieľ zaručiť ochranu slobody náboženského vyznania v pravom zmysle, ktorá je uvedená v článku 10 Charty.

98. V druhom rade zastávam názor, že v rámci odôvodnenia rozdielného zaobchádzania nepriamo založeného na náboženstve alebo viere v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) bodu i) smernice 2000/78 sa základné právo na ochranu slobody náboženského vyznania neuplatní, keďže toto ustanovenie odkazuje na primerané a nevyhnutné *prostriedky*. Ide o preskúmanie proporcionality, ktoré si vyžaduje konkrétne posúdiť situáciu s cieľom overiť, či sa uznávaný oprávnený cieľ, teda politika neutrality, uskutočňuje primeraným spôsobom.

99. V treťom rade zastávam názor, že súbežné uplatnenie všetkých práv zakotvených v Charte na účely výkladu smernice 2000/78 by mohlo mať za následok nemožnosť v plnom rozsahu a jednotne vykonávať ustanovenia tejto smernice, ktorá sa týka len zásady zákazu diskriminácie v zamestnaní a povolani, v súlade s jej cieľmi.

100. Preto navrhujem odpovedať na druhú otázku písm. a) vo veci C-341/19 tak, že článok 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že pri skúmaní primeranosti a nevyhnutnosti rozdielného zaobchádzania nepriamo založeného na náboženstve alebo viere, ktoré vyplýva z vnútorného predpisu súkromného podniku, nemožno zohľadniť práva uvedené v článku 10 Charty a v článku 9 EDĽP.

#### **F. O tretej otázke vo veci C-341/19**

101. Svojou treťou otázkou vo veci C-341/19 sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má smernica 2000/78 vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby vnútroštátny súd pri skúmaní pokynu založeného na vnútornom predpise súkromného podniku týkajúcom sa zákazu nosenia symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia na pracovisku uplatnil vnútroštátne ústavné predpisy, ktoré chránia slobodu náboženského vyznania.

102. Na úvod poukazujem na to, že vnútroštátny súd svojimi prejudiciálnymi otázkami požiadal Súdny dvor o výklad smernice 2000/78, a nie článku 10 Charty. Preto preskúmam tretiu otázku vo veci C-341/19, ktorá nadväzuje na prvú a druhú otázku, z hľadiska tejto smernice v rámci skúmania diskriminácie nepriamo založenej na náboženstve alebo viere.

103. Ako bolo uvedené v bode 97 vyššie, smernica 2000/78 nemá za cieľ zaručiť ochranu slobody myslenia, svedomia a náboženského vyznania uvedenej v článku 10 Charty. Túto slobodu preto nemožno zohľadniť pri skúmaní primeranosti a nevyhnutnosti prostriedkov zavedených na dosiahnutie cieľa neutrality podniku. Ten istý výklad treba použiť, pokiaľ ide o slobodu podnikania zakotvenú v článku 16 Charty, ktorá nie je základným právom, ktoré má táto smernica zaručiť.

104. Za týchto podmienok, pokiaľ nedochádza k porušeniu zásady zákazu diskriminácie, ako je stanovená v smernici 2000/78, ktorá konkretizuje článok 21 Charty, zastávam názor, že členské štáty sú naďalej oprávnené uplatňovať vnútroštátnu právnu úpravu týkajúcu sa predmetnej právnej situácie.

<sup>44</sup> Pozri rozsudok zo 17. apríla 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, bod 77 a citovaná judikatúra).

105. Ako zdôrazňuje Komisia, touto právnou úpravou môže byť napríklad vnútroštátny predpis týkajúci sa spôsobu, akým sa má pokyn, ktorý stanovuje politiku neutrality, oznámiť zamestnancom podniku. Uplatnenie takého predpisu môže spôsobiť neplatnosť tohto pokynu, aj keď plánovaná politika neutrality z vecného hľadiska spĺňa podmienky stanovené v smernici 2000/78. Hoci tento príklad má procesnú povahu, táto argumentácia platí aj pre samotnú podstatu práva na rovnosť zaobchádzania. Predpisy Únie týkajúce sa zásady zákazu diskriminácie na jednej strane a vnútroštátne predpisy, ktoré stanovujú určité požiadavky týkajúce sa politiky neutrality zamestnávateľa, na druhej strane teda existujú popri sebe.

106. Tá istá argumentácia platí pre vnútroštátne predpisy týkajúce sa ochrany slobody náboženského vyznania, ktoré súdy dotknutého členského štátu môžu zohľadniť pri posudzovaní platnosti pokynu zamestnávateľa týkajúceho sa uplatňovania politiky neutrality.

107. V tejto súvislosti vnútroštátny súd tvrdí, že podľa judikatúry Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavný súd) sa ochrana základného práva, akým je základné právo stanovené v článku 4 ods. 1 a 2 GG, vzťahuje na právne vzťahy medzi súkromnými osobami. Sloboda vierovyznania uvedená v týchto ustanoveniach ako občianska sloboda podľa jeho názoru musí ustúpiť slobode podnikania, spomenutej v článku 12 ods. 1 GG, len v prípade dostatočne konkrétnej hrozby ekonomickej ujmy pre zamestnávateľa alebo dotknutú tretiu osobu. Inak povedané, ako to vnútroštátny súd vo veci C-804/18 tiež vyjadril vo svojom rozhodnutí a vo svojej druhej otázke písm. b), z nemeckých ústavných predpisov vyplýva, že snaha zamestnávateľa o uplatňovanie politiky náboženskej neutrality vo vzťahu k jeho klientom je v zásade oprávnená len v prípade, ak mu neexistencia tejto neutrality spôsobuje ekonomickú ujmu.

108. Ako už bolo uvedené, predpisy ako článok 4 ods. 1 a 2 GG, ktoré spadajú pod ochranu slobody náboženského vyznania, majú iný účel než smernica 2000/78. Preto za predpokladu, že je dodržaná zásada zákazu diskriminácie stanovená v tejto smernici, podľa môjho názoru nič nebráni tomu, aby sa vnútroštátne ústavné predpisy, ktoré chránia slobodu náboženského vyznania, uplatnili pri skúmaní politiky neutrality podniku.<sup>45</sup>

109. Taká možnosť ponechaná členským štátom, pokiaľ ide o ochranu slobody náboženského vyznania, je v súlade s judikatúrou ESLP, podľa ktorej nie je možné určiť celoeurópske jednotné chápanie pojmu náboženstvo v spoločnosti a význam alebo vplyv verejných prejavov náboženského presvedčenia nie sú v rôznych obdobiach a pomeroch rovnaké. Právna úprava v tejto oblasti sa teda môže v jednotlivých krajinách líšiť a rozhodnutie týkajúce sa rozsahu a pravidiel takej právnej úpravy sa nevyhnutne musí do určitej miery nechať na dotknutý štát, lebo závisí od posudzovaných vnútroštátnych pomerov.<sup>46</sup>

110. Podľa môjho názoru je teda potrebné zohľadniť rozmanitosť prístupov členských štátov, pokiaľ ide o ochranu slobody náboženského vyznania,<sup>47</sup> čo nie je spochybnené uplatňovaním zásady zákazu diskriminácie stanovenej v smernici 2000/78.

<sup>45</sup> Nazdávam sa teda, že vzhľadom na to, že predmetné právne predpisy Únie a vnútroštátne predpisy majú odlišný účel, nie je potrebné uplatniť argumentáciu, ktorú Súdny dvor uviedol v rozsudku z 26. februára 2013, Melloni (C-399/11, EU:C:2013:107, bod 60), podľa ktorého v prípade, ak si akt práva Únie vyžaduje vnútroštátne vykonávacie opatrenia, vnútroštátne orgány môžu uplatniť vnútroštátne štandardy ochrany základných práv, pokiaľ toto uplatnenie neohrozí úroveň ochrany vyplývajúcu z Charty, ako ju vykladá Súdny dvor, ani prednosť, jednotnosť a účinnosť práva Únie.

<sup>46</sup> Rozsudky ESLP z 10. novembra 2005, Leyla Şahin v. Turecko (CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, § 109), a z 10. januára 2017, Osmanoglu a Kocabaş v. Švajčiarsko (CE:ECHR:2017:0110JUD002908612, § 88).

<sup>47</sup> Pozri v tomto zmysle LOENEN, M. L. P.: In search of an EU approach to headscarf bans: where to go after Achbita and Bougnaoui? In: *Review of European Administrative Law*, 2017, č. 2, s. 47 až 73.

111. V prejednávacom prípade sa mi na prvý pohľad zdá, že predmetné vnútroštátne predpisy neodporujú tejto smernici. Nezakazujú totiž, aby zamestnávateľ uplatňoval prístup politickej, filozofickej alebo náboženskej neutrality, ale stanovujú len doplňujúcu požiadavku týkajúcu sa uplatňovania tohto prístupu, ktorá súvisí s existenciou dostatočne konkrétnej hrozby ekonomickej ujmy pre zamestnávateľa alebo dotknutú tretiu osobu. Prináleží vnútroštátnemu súdu overiť, či uvádzaná vnútroštátna právna úprava neporušuje zásadu zákazu diskriminácie, ako je stanovená v uvedenej smernici.

112. Preto navrhujem odpovedať na tretiu otázku vo veci C-341/19 tak, že smernica 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni tomu, aby vnútroštátny súd pri skúmaní pokynu založeného na vnútornom predpise súkromného podniku týkajúcom sa zákazu nosenia symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia na pracovisku uplatnil vnútroštátne ústavné predpisy, ktoré chránia slobodu náboženského vyznania, za predpokladu, že tieto predpisy neporušujú zásadu zákazu diskriminácie stanovenú v tejto smernici, čo musí overiť vnútroštátny súd.

## V. Návrh

113. Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prejudiciálne otázky, ktoré mu položil Arbeitsgericht Hamburg (Pracovný súd Hamburg, Nemecko) a Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko), takto:

1. Článok 2 ods. 2 písm. a) smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, sa má vykladať v tom zmysle, že zákaz nosenia akýchkoľvek viditeľných symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia na pracovisku, ktorý vyplýva z vnútorného predpisu súkromného podniku, nepredstavuje priamu diskrimináciu zamestnancov, ktorí v dôsledku náboženských príkazov zahalovania sa dodržujú určité pravidlá obliekania, na základe náboženstva alebo viery v zmysle tohto ustanovenia.
2. Článok 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že rozdielne zaobchádzanie nepriamo založené na náboženstve alebo viere v zmysle tohto ustanovenia môže byť odôvodnené vôľou zamestnávateľa uplatňovať prístup politickej, filozofickej a náboženskej neutrality na pracovisku s cieľom zohľadniť želania jeho klientov.
3. Článok 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že vnútorný predpis súkromného podniku, ktorý v rámci politiky neutrality zakazuje len nosenie nápadných rozmerných symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia na pracovisku, môže byť odôvodnený v zmysle tohto ustanovenia. Taký zákaz sa musí uplatňovať koherentným a systematickým spôsobom, čo musí overiť vnútroštátny súd.
4. Článok 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že vnútroštátne ústavné predpisy, ktoré chránia slobodu náboženského vyznania, nemožno zohľadniť ako výhodnejšie predpisy v zmysle článku 8 ods. 1 tejto smernice v rámci skúmania odôvodnenosti rozdielneho zaobchádzania nepriamo založeného na náboženstve alebo viere.

5. Článok 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že pri skúmaní primeranosti a nevyhnutnosti rozdielneho zaobchádzania nepriamo založeného na náboženstve alebo viere, ktoré vyplýva z vnútorného predpisu súkromného podniku, nemožno zohľadniť práva uvedené v článku 10 Charty základných práv Európskej únie a v článku 9 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, podpísaného 4. novembra 1950 v Ríme.
6. Smernica 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni tomu, aby vnútroštátny súd pri skúmaní pokynu založeného na vnútornom predpise súkromného podniku týkajúcom sa zákazu nosenia symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia na pracovisku uplatnil vnútroštátne ústavné predpisy, ktoré chránia slobodu náboženského vyznania, za predpokladu, že tieto predpisy neporušujú zásadu zákazu diskriminácie stanovenu v tejto smernici, čo musí overiť vnútroštátny súd.