



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)

z 28. novembra 2023 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Smernica 2000/78/ES – Ustanovenie všeobecného rámca pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani – Zákaz diskriminácie na základe náboženstva alebo viery – Verejný sektor – Pracovný poriadok verejnej správy zakazujúci viditeľné nosenie akéhokoľvek filozofického alebo náboženského symbolu na pracovisku – Moslimská šatka – Požiadavka neutrality v kontakte s verejnosťou, nadriadenými a spolupracovníkmi“

Vo veci C-148/22,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Tribunal du travail de Liège (Pracovný súd Liège, Belgicko) z 24. februára 2022 a doručený Súdnemu dvoru 2. marca 2022, ktorý súvisí s konaním:

OP

proti

Commune d'Ans,

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda K. Lenaerts, podpredseda L. Bay Larsen, predsedovia komôr A. Prechal, K. Jürimäe, C. Lycourgos, F. Biltgen (spravodajca) a N. Piçarra, sudcovia M. Safjan, S. Rodin, P. G. Xuereb, I. Ziemele, J. Passer, D. Gratsias, M. L. Arastey Sahún a M. Gavalec,

generálny advokát: A. M. Collins,

tajomník: M. Krausenböck, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 31. januára 2023,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- OP, v zastúpení: S. Gioe, avocate,
- commune d'Ans, v zastúpení: J. Uyttendaele a M. Uyttendaele, avocats,

* Jazyk konania: francúzština.

- belgická vláda, v zastúpení: C. Pochet, L. Van den Broeck a M. Van Regemorter, splnomocnené zástupkyne,
- francúzska vláda, v zastúpení: D. Colas, V. Depenne, A.-L. Desjonquères a N. Vincent, splnomocnení zástupcovia,
- švédka vláda, v zastúpení: O. Simonsson a C. Meyer-Seitz, splnomocnení zástupcovia,
- Európska komisia, v zastúpení: B.-R. Killmann, D. Martin a E. Schmidt, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta 4. mája 2023,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 2 ods. 2 písm. a) a b) smernice Rady 2000/78/ES 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).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi OP, zmluvným zamestnancom v commune d'Ans (ďalej len „obec“), a touto obcou vo veci zákazu uloženého touto obcou svojim zamestnancom nosiť akýkoľvek viditeľný symbol, ktorý by mohol odhaliť ich ideologickú alebo filozofickú príslušnosť, alebo ich politické alebo náboženské presvedčenie.

Právny rámec

Právo Únie

- 3 Článok 1 smernice 2000/78 stanovuje:
„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.“
- 4 Článok 2 tejto smernice, nazvaný „Pojem diskriminácie“, uvádza:
 - „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 [ibaže – *neoficiálny preklad*]:

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

...“

5 Článok 3 ods. 1 uvedenej smernice 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;

...“

Belgické právo

6 Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (zákon z 10. mája 2007 o boji proti niektorým formám diskriminácie) (*Moniteur belge* z 30. mája 2007, s. 29016) (ďalej len „všeobecný antidiskriminačný zákon“), v znení uplatniteľnom na konanie vo veci samej, preberá smernicu 2000/78 do belgického práva.

7 Článok 4 tohto zákona uvádza:

„Na účely tohto zákona sa uplatňujú tieto vymedzenia pojmov:

1° pracovnoprávne vzťahy: vzťahy, ktoré okrem iného zahŕňajú zamestnanie, podmienky prístupu k zamestnaniu, pracovné podmienky a ustanovenia o prepustení, a to:

– tak vo verejnom, ako aj v súkromnom sektore,

...

4° chránené kritériá: vek, sexuálna orientácia, rodinný stav, narodenie, majetok, náboženské alebo filozofické presvedčenie, politické presvedčenie, jazyk, súčasný alebo budúci zdravotný stav, zdravotné postihnutie, fyzické alebo genetické vlastnosti, sociálny pôvod,

...

6° priame rozlišovanie: situácia, ktorá nastane, ak sa na základe niektorého z chránených kritérií zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie, ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou,

7° priama diskriminácia: priame rozlišovanie založené na niektorom z chránených kritérií, ktoré nemožno odôvodniť na základe ustanovení hlavy II,

8° nepriame rozlišovanie: situácia, ktorá nastane vtedy, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by uviedla, v porovnaní s inými osobami, do nevýhodného postavenia osoby, ktoré sú charakterizované jedným z chránených kritérií,

9° nepriama diskriminácia: nepriame rozlišovanie na základe niektorého z chránených kritérií, ktoré nemožno odôvodniť na základe ustanovení hlavy II,

...“

8 Článok 5 ods. 1 uvedeného zákona stanovuje:

„S výnimkou záležitostí, ktoré patria do právomocí spoločenských alebo regiónov, sa tento zákon vzťahuje na všetky osoby, tak vo verejnom, ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov...“

9 Článok 7 všeobecného antidiskriminačného zákona stanovuje:

„Akékoľvek priame rozlišovanie založené na jednom z chránených kritérií predstavuje priamu diskrimináciu, pokiaľ toto priame rozlišovanie nie je objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa nie sú primerané a nevyhnutné.“

10 Článok 8 tohto zákona stanovuje:

„1. Odchyľne od článku 7 a bez toho, aby boli dotknuté ostatné ustanovenia tejto hlavy, môže byť priame rozlišovanie na základe veku, sexuálnej orientácie, náboženského alebo filozofického presvedčenia alebo zdravotného postihnutia v oblastiach uvedených v článku 5 [ods. 1 bodoch 4, 5 a 7] odôvodnené iba podstatnými a rozhodujúcimi požiadavkami na výkon povolania.

2. O podstatnú a rozhodujúcu požiadavku na výkon povolania ide len vtedy ak:

– určená charakteristika súvisiaca s vekom, sexuálnou orientáciou, náboženským alebo filozofickým presvedčením alebo zdravotným postihnutím je podstatná a rozhodujúca vzhľadom na povahu príslušných konkrétnych pracovných činností alebo kontext, v ktorom sa vykonávajú, a

– požiadavka sa zakladá na legitímnom ciele a je vo vzťahu k nemu primeraná.

3. Je úlohou súdu, aby v každom jednotlivom prípade overil, či táto charakteristika predstavuje podstatnú a rozhodujúcu požiadavku na výkon povolania.

...“

11 Článok 9 uvedeného zákona znie:

„Akékoľvek nepriame rozlišovanie založené na jednom z chránených kritérií predstavuje nepriamu diskrimináciu,

- pokiaľ zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax, ktoré sú základom takéhoto nepriameho rozlišovania, nie sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa nie sú primerané a nevyhnutné, alebo
- pokiaľ sa v prípade nepriameho rozlišovania na základe zdravotného postihnutia nepreukáže, že nie je možné zabezpečiť žiadne primerané úpravy.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 12 Žalobkyňa vo veci samej pracuje pre obec od 11. apríla 2016 a od 11. októbra 2016 zastáva pracovné miesto ako „vedúca oddelenia“, pričom svoju funkciu v zásade vykonáva bez toho, aby prakticky prichádzala do kontaktu s užívateľmi verejnej služby („back-office“). Svoju funkciu vykonávala bez nosenia symbolov, ktoré by mohli odhaliť jej náboženské presvedčenie, a bez podania akéhokoľvek písomného vyhlásenia v tomto smere až do 8. februára 2021, kedy požiadala o možnosť nosiť od 22. februára 2021 „v práci šatku“.
- 13 Rozhodnutím z 18. februára 2021 obecné zastupiteľstvo obce (ďalej len „zastupiteľstvo“) zamietlo túto žiadosť a dočasne zakázalo žalobkyni vo veci samej používať pri výkone jej pracovnej činnosti symboly odhaľujúce jej náboženské presvedčenie až do prijatia všeobecnej právnej úpravy týkajúcej sa nosenia takýchto symbolov v obecnej správe.
- 14 Dňa 26. februára 2021 zastupiteľstvo po vypočutí žalobkyne vo veci samej prijalo druhé rozhodnutie, ktorým potvrdilo dotknutý zákaz až do prijatia takejto všeobecnej právnej úpravy.
- 15 Dňa 29. marca 2021 obecné zastupiteľstvo obce zmenilo svoj pracovný poriadok tak, že doň vložilo povinnosť „výlučnej neutrality“ na pracovisku, ktorá sa chápe tak, že zakazuje všetkým zamestnancom obce nosiť na tomto pracovisku akýkoľvek viditeľný symbol, ktorý môže odhaliť ich presvedčenia, najmä náboženské alebo filozofické, bez ohľadu na to, či sú v kontakte s verejnosťou. Článok 9 tohto poriadku znie takto:

„Pracovník disponuje slobodou prejavu v súlade so zásadou neutrality, povinnosťou zdržanlivosti a povinnosťou lojality.

Pracovník je povinný dodržiavať zásadu neutrality, čo znamená, že sa zdrží akejkoľvek formy prozelytizmu a že sa mu zakazuje používať akékoľvek nápadné symboly, ktoré by mohli odhaliť jeho ideologickú alebo filozofickú príslušnosť, alebo jeho politické alebo náboženské presvedčenie. Toto pravidlo platí tak v jeho kontakte s verejnosťou, ako aj vo vzťahoch s jeho nadriadenými a spolupracovníkmi.

...“

- 16 Žalobkyňa vo veci samej začala viacero konaní s cieľom dosiahnuť určenie, že bola porušená jej sloboda náboženského vyznania, najmä podala žalobu o zdržanie sa konania na vnútroštátny súd proti dvom individuálnym rozhodnutiam uvedeným v bodoch 13 a 14 tohto rozsudku, ako aj proti zmene pracovného poriadku, o ktorý ide vo veci samej. Na podporu tejto žaloby tvrdí, že bola diskriminovaná na základe svojho náboženstva.
- 17 Pokiaľ ide o tieto individuálne rozhodnutia, vnútroštátny súd sa domnieva, že zákaz nosenia moslimskej šatky žalobkyňou vo veci samej predstavuje rozdielne zaobchádzanie priamo založené na jej náboženskom presvedčení v porovnaní s ostatnými zamestnancami obce, keďže

ďalšie symboly viery, najmä náboženského presvedčenia, nosené diskkrétne, obec v minulosti na pracovisku tolerovala a aj v súčasnosti toleruje. Okrem toho sa domnieva, že toto rozdielne zaobchádzanie nie je odôvodnené podstatnými a rozhodujúcimi požiadavkami na výkon povolania v zmysle článku 8 všeobecného antidiskriminačného zákona, keďže žalobkyňa vo veci samej vykonáva svoje funkcie hlavne v „back-office“, a teda predstavuje priamu diskrimináciu v zmysle smernice 2000/78. V dôsledku toho rozhodol, že žaloba žalobkyne vo veci samej je dôvodná, pokiaľ ide o obdobie od 18. februára 2021, t. j. od dátumu prijatia prvého z týchto individuálnych rozhodnutí, do 29. marca 2021, t. j. dátumu prijatia zmeny pracovného poriadku dotknutého vo veci samej.

18. Pokiaľ ide o túto zmenu, vnútroštátny súd uvádza, že jej cieľom je zabezpečiť, aby tak konanie verejného činiteľa, ako aj jeho zdanie boli striktne neutrálne, bez ohľadu na povahu jeho funkcií a kontext, v ktorom sa vykonávajú. Domnieva sa, že pravidlo zavedené uvedenou zmenou predstavuje zjavne nepriamu diskrimináciu, keďže je neutrálne, ale obec ho uplatňuje s premenlivou geometriou. Podľa tohto súdu je teda toto pravidlo „výlučné“ vo vzťahu k žalobkyni vo veci samej a „inkluzívnejšie“ pre jej spolupracovníkov, ktorí majú iné presvedčenie. Uvedený súd preto dočasne umožnil žalobkyni vo veci samej nosiť viditeľný symbol, ktorý môže odhaliť jej náboženské presvedčenia, ale len vtedy, keď pracuje v „back-office“, a nie vtedy, keď je v kontakte s užívateľmi verejných služieb alebo keď vykonáva vedúcu funkciu.
19. Vnútroštátny súd má však pochybnosti, pokiaľ ide o súlad takého ustanovenia pracovného poriadku, o aké ide vo veci samej, ktoré ukladá povinnosť „výlučnej neutrality“ všetkým zamestnancom vo verejnej správe, a to aj tým, ktorí nie sú v kontakte s užívateľmi, s ustanoveniami smernice 2000/78.
20. Za týchto okolností Tribunal du travail de Liège (Pracovný súd Liège, Belgicko) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:
 - „1. Má sa článok 2 ods. 2 písm. a) a b) smernice [2000/78] vykladať v tom zmysle, že oprávňuje verejnú správu, aby vytvorila úplne neutrálne administratívne prostredie, a teda zakázala nosenie symbolov [, ktoré môžu odhaliť náboženské presvedčenia] všetkým zamestnancom bez ohľadu na to, či sú alebo nie sú v priamom kontakte s verejnosťou?
 2. Má sa článok 2 ods. 2 písm. a) a b) smernice Rady [2000/78] vykladať v tom zmysle, že oprávňuje verejnú správu, aby vytvorila úplne neutrálne administratívne prostredie, a teda zakázala nosenie symbolov [, ktoré môžu odhaliť náboženské presvedčenia] všetkým zamestnancom bez ohľadu na to, či sú alebo nie sú v priamom kontakte s verejnosťou, aj keď sa zdá, že tento neutrálny zákaz sa týka väčšiny žien, a preto môže predstavovať skrytú diskrimináciu na základe pohlavia?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

- 21 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 2 ods. 2 písm. a) a b) smernice 2000/78 vykladať v tom zmysle, že vnútorné pravidlo obecnej správy, ktoré všeobecne a nediferencovaným spôsobom zakazuje zamestnancom tejto správy nosiť na pracovisku akýkoľvek viditeľný symbol odhaľujúci najmä filozofické alebo náboženské presvedčenie, môže byť odôvodnené snahou uvedenej správy vytvoriť úplne neutrálne administratívne prostredie.
- 22 Na úvod treba na jednej strane pripomenúť, že pojem „náboženstvo“ uvedený v článku 1 smernice 2000/78 sa vzťahuje jednak na *forum internum*, teda skutočnosť mať vieru, a jednak na *forum externum*, teda verejný prejav náboženskej viery (rozsudok zo 14. marca 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, bod 28). Treba dodať, že tento článok uvádza rovnako náboženstvo a vieru ako článok 19 ZFEÚ, podľa ktorého normotvorca Európskej únie môže prijať opatrenia potrebné na boj proti diskriminácii založenej najmä na „náboženskom vyznaní alebo viere“, alebo ako článok 21 Charty základných práv Európskej únie, ktorý spomedzi rôznych dôvodov diskriminácie, ktoré cituje, uvádza „náboženstvo alebo vieru“. Okrem toho na účely uplatnenia tejto smernice sa pojmy „náboženstvo“ a „viera“ považujú za dve strany „toho istého a jediného dôvodu diskriminácie“ (rozsudok z 15. júla 2021, WABE a MH Müller Handel, C-804/18 a C-341/19, EU:C:2021:594, bod 47).
- 23 Na druhej strane vzhľadom na to, že v súlade s článkom 3 ods. 1 smernice 2000/78 sa táto smernica vzťahuje na všetky osoby, tak vo verejnom, ako aj v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov, ustanovenie, akým je ustanovenie uvedené v článku 9 pracovného poriadku obce, ktoré zakazuje svojim zamestnancom nosiť na pracovisku akýkoľvek viditeľný symbol presvedčenia, najmä filozofického alebo náboženského, patrí do pôsobnosti tejto smernice. Okrem toho takéto ustanovenie treba považovať za patriace do „podmien[ok] zamestnania a pracovn[ých] podmien[ok]“ v zmysle článku 3 ods. 1 písm. c) tejto smernice.
- 24 Po týchto spresneniach treba poznamenať, že prvá otázka vnútroštátneho súdu sa týka tak článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78 o „priamej diskriminácii“, ako aj článku 2 ods. 2 písm. b) tejto smernice o „nepriamej diskriminácii“.
- 25 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že vnútorné pravidlo prijaté zamestnávateľom, ktoré na pracovisku zakazuje len nosenie symbolov náboženského alebo filozofického presvedčenia, ktoré sú nápadné a rozmerné, môže predstavovať priamu diskrimináciu na základe náboženstva alebo viery v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78 v prípade, keď je kritérium nosenia týchto symbolov neoddeliteľne spojené s jedným alebo viacerými náboženstvami alebo presvedčeniami [pozri v tomto zmysle rozsudok z 15. júla 2021, WABE a MH Müller Handel, C-804/16 a C-341/18, EU:C:2021:594, body 72 až 78, ako aj z 13. októbra 2022, S.C.R.L. (Oblečenie s náboženským významom), C-344/20, EU:C:2022:774, bod 31]. Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania však nevyplýva, že pri pravidle, o ktoré ide vo veci samej, ide o takýto prípad.
- 26 Naopak, vnútorné pravidlo prijaté zamestnávateľom, ktoré na pracovisku zakazuje nosenie akéhokoľvek viditeľného symbolu presvedčenia, najmä filozofického alebo náboženského, nepredstavuje takúto priamu diskrimináciu, keďže sa bez rozdielu týka všetkých prejavov takýchto presvedčení a zaobchádza rovnakým spôsobom so všetkými zamestnancami podniku tak, že im ukladá všeobecným a nediferencovaným spôsobom konkrétne neutralitu v obliekaní,

ktorá bráni noseniu takýchto symbolov (rozsudky zo 14. marca 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, body 30 a 32, ako aj z 15. júla 2021, WABE a MH Müller Handel, C-804/18 a C-341/19, EU:C:2021:594, bod 52).

- 27 Keďže totiž každá osoba môže mať buď náboženstvo alebo náboženské, filozofické alebo duchovné presvedčenie, takéto pravidlo, pokiaľ sa uplatňuje všeobecne a nediferencovaným spôsobom, nezavádza rozdielne zaobchádzanie založené na kritériu neoddeliteľne spojenom s náboženstvom alebo s týmito presvedčeniami [rozsudky z 15. júla 2021, WABE a MH Müller Handel, C-804/18 a C-341/19, EU:C:2021:594, bod 52, ako aj z 13. októbra 2022, S.C.R.L. (Oblečenie s náboženským významom), C-344/20, EU:C:2022:774, body 33 a 34].
- 28 Preto s výnimkou prípadu, keď vnútroštátny súd konštatuje, že napriek všeobecnému a nediferencovanému zneniu článku 9 pracovného poriadku dotknutého vo veci samej sa so žalobkyňou vo veci samej zaobchádzalo rozdielne v porovnaní s inými zamestnancami, ktorí boli oprávnení prejavovať svoje presvedčenia, najmä náboženské alebo filozofické, nosením viditeľného symbolu odhaľujúceho takéto presvedčenia alebo iným spôsobom, a že z tohto dôvodu bola priamo diskriminovaná na základe náboženstva alebo viery v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78, tento súd bude musieť preskúmať, či pravidlo uvedené v článku 9 pracovného poriadku obce môže viesť k osobitnému znevýhodneniu osôb hlásiacich sa k určitému náboženstvu alebo viere, čo skutočne predstavuje nepriamu diskrimináciu na základe niektorého z týchto dôvodov v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) tejto smernice.
- 29 V tejto súvislosti z ustálenej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že vnútorné pravidlo prijaté zamestnávateľom, ktoré na pracovisku zakazuje viditeľné nosenie akéhokoľvek symbolu presvedčenia, najmä filozofického alebo náboženského, môže predstavovať rozdielne zaobchádzanie nepriamo založené na náboženstve alebo viere v zmysle tohto ustanovenia, ak sa preukáže, že zdanlivo neutrálna povinnosť, ktorú pravidlo obsahuje, v skutočnosti vedie k osobitnému znevýhodneniu osôb patriacich k určitému náboženstvu alebo viere (pozri v tomto zmysle rozsudky zo 14. marca 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, bod 34, ako aj z 15. júla 2021, WABE a MH Müller Handel, C-804/18 a C-341/19, EU:C:2021:594, bod 59).
- 30 Podľa článku 2 ods. 2 písm. b) bodu i) smernice 2000/78 také rozdielne zaobchádzanie však nepredstavuje nepriamu diskrimináciu, ak je objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné (rozsudok z 15. júla 2021, WABE a MH Müller Handel, C-804/18 a C-341/19, EU:C:2021:594, bod 60).
- 31 V tomto ohľade treba uviesť, že aj keď nakoniec prináleží vnútroštátnemu súdu, ktorý má jediný právomoc posúdiť skutkové okolnosti, určiť, či a v akej miere je ustanovenie pracovného poriadku dotknutého vo veci samej v súlade s týmito požiadavkami, Súdny dvor, ktorý bol požiadaný, aby vnútroštátnemu súdu poskytol užitočné odpovede, má právomoc poskytnúť mu usmernenia na základe informácií vyplývajúcich zo spisu v spore vo veci samej, ako aj z predložených ústnych a písomných pripomienok, ktoré tomuto súdu umožnia rozhodnúť tento konkrétny spor, ktorý prejednáva.
- 32 V prvom rade, pokiaľ ide o podmienku týkajúcu sa existencie legitímneho cieľa, z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že podľa obce článok 9 pracovného poriadku dotknutého vo veci samej, ktorý stanovuje zákaz viditeľného nosenia akýchkoľvek symbolov odhaľujúcich presvedčenia, najmä filozofické alebo náboženské, zamestnancov obce bez ohľadu na

to, či sú v kontakte s verejnosťou, má za cieľ vykonať zásadu neutrality verejnej služby, ktorá má svoj právny základ v článkoch 10 a 11 belgickej Ústavy, v zásade nestrannosti a zásade neutrality štátu.

- 33 V tejto súvislosti musí mať každý členský štát, prípadne jeho vnútroštátne územné celky, v súlade s právomocami, ktoré im boli zverené, priestor na voľnú úvahu, pokiaľ ide o koncepciu neutrality verejnej služby, ktorú chce podporovať na pracovisku. Politiku „výlučnej neutrality“, ktorú verejná správa, v tomto prípade obecná, zamýšľa zaviesť pre svojich zamestnancov v súlade s vlastným špecifickým kontextom a v rámci svojich právomocí s cieľom vytvoriť v nej úplne neutrálne administratívne prostredie, tak možno považovať za objektívne odôvodnenú legitímnym cieľom v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) bodu i) smernice 2000/78. Rovnako tak môže byť voľba inej verejnej správy v závislosti od jej vlastného kontextu a v rámci svojich právomocí v prospech inej politiky neutrality, akou je všeobecné a nediferencované povolenie nosenia viditeľných symbolov presvedčenia, najmä filozofického alebo náboženského, a to aj pri kontakte s užívateľmi, alebo zákaz nosenia takýchto symbolov, obmedzený na situácie, ktoré si vyžadujú takéto kontakty.
- 34 Smernica 2000/78 totiž stanovuje len všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, ktorý ponecháva členským štátom a prípadne ich vnútroštátnym územným celkom mieru voľnej úvahy, ktorá im umožňuje zohľadniť ich vlastný kontext s prihliadnutím na rôznorodosť ich prístupov, ktoré chcú u seba priznať náboženstvu alebo filozofickému presvedčeniu vo verejnom sektore. Miera voľnej úvahy takto priznaná členským štátom a prípadne ich vnútroštátnym územným celkom v prípade neexistencie konsenzu na úrovni Únie však musí ísť ruka v ruke s kontrolou, ktorá prináleží vnútroštátnym súdom a súdu Únie, a spočíva najmä v preskúmaní, či sú opatrenia prijaté na vnútroštátnej, regionálnej alebo miestnej úrovni v zásade odôvodnené a či sú primerané (pozri v tomto zmysle rozsudok z 15. júla 2021, WABE a MH Müller Handel, C-804/18 a C-341/19, EU:C:2021:594, body 86 a 88, ako aj citovanú judikatúru).
- 35 Navyše zo smernice 2000/78 vyplýva, že normotvorca Únie nepristúpil k nevyhnutnému zosúladeniu medzi slobodou myslenia, viery a náboženstva a legitímnymi cieľmi, na ktoré sa možno odvolávať ako na odôvodnenie rozdielneho zaobchádzania v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) bodu i) tejto smernice, ale ponechal starostlivosť o vykonanie tohto zosúladenia členským štátom a prípadne ich vnútroštátnym územným celkom, ako aj ich súdom (rozsudok z 15. júla 2021, WABE a MH Müller Handel, C-804/18 a C-341/19, EU:C:2021:594, bod 87).
- 36 Z toho vyplýva, že také ustanovenie, akým je článok 9 pracovného poriadku dotknutý vo veci samej, možno považovať za ustanovenie, ktoré sleduje legitímny cieľ v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) bodu i) smernice 2000/78.
- 37 V druhom rade, ako bolo pripomenuté v bode 30 tohto rozsudku, na to, aby sa vnútroštátne pravidlo, o aké ide vo veci samej, nekvalifikovalo ako „nepriama diskriminácia“ v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78, musí byť ešte spôsobilé zabezpečiť riadne uplatňovanie cieľa sledovaného zamestnávateľom. V prejednávanej veci to predpokladá, že cieľ „výlučnej neutrality“, ktorý stanovila obec, je skutočne sledovaný koherentným a systematickým spôsobom a že zákaz nosenia akéhokolvek viditeľného symbolu presvedčenia, najmä filozofického alebo náboženského, stanovený v článku 9 pracovného poriadku dotknutého vo veci samej, sa obmedzuje na nevyhnutné minimum (pozri v tomto zmysle rozsudok z 15. júla 2021, WABE a MH Müller Handel, C-804/18 a C-341/19, EU:C:2021:594, bod 68).

- 38 V tejto súvislosti bude najprv úlohou vnútroštátneho súdu, aby overil, či obec sleduje tento cieľ skutočne koherentne a systematicky vo vzťahu ku všetkým zamestnancom.
- 39 Ďalej treba uviesť, že legitímny cieľ spočívajúci v zabezpečení prostredníctvom politiky „výlučnej neutrality“, ako je stanovená v článku 9 pracovného poriadku dotknutého vo veci samej, úplne neutrálneho administratívneho prostredia, možno účinne sledovať, len ak žiadny viditeľný prejav presvedčenia, najmä filozofického alebo náboženského, nie je prípustný počas kontaktu pracovníkov s užívateľmi verejnej služby alebo medzi sebou, pretože nosenie akéhokoľvek symbolu, aj malého rozmeru, narúša schopnosť opatrenia dosiahnuť údajne sledovaný cieľ a spochybňuje takto v predmetnom prípade samotnú koherenciu tejto politiky (pozri v tomto zmysle rozsudok z 15. júla 2021, WABE a MH Müller Handel, C-804/18 a C-341/19, EU:C:2021:594, bod 77). Takéto pravidlo je preto nevyhnutné.
- 40 Vnútroštátnemu súdu bude tiež prináležať, aby vzhľadom na všetky charakteristické prvky kontextu, v ktorom bolo toto pravidlo prijaté, zväžil dotknuté záujmy, pričom zohľadní na jednej strane dotknuté základné práva a zásady, a to v prejednávanej veci právo na slobodu myslenia, svedomia a náboženského vyznania zaručené v článku 10 Charty základných práv, ktorého dôsledkom je zákaz akejkoľvek diskriminácie na základe náboženstva zakotvený v jej článku 21, a na druhej strane zásadu neutrality, podľa ktorej má dotknutá verejná správa prostredníctvom uvedeného pravidla obmedzeného na pracovisko zaručiť užívateľom svojich služieb a svojim zamestnancom administratívne prostredie bez viditeľných prejavov presvedčenia, najmä filozofického alebo náboženského.
- 41 S prihliadnutím na predchádzajúce úvahy treba na prvú otázku odpovedať tak, že článok 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že vnútorné pravidlo obecnej správy, ktoré všeobecne a nediferencovaným spôsobom zakazuje zamestnancom tejto správy viditeľne nosiť na pracovisku akýkoľvek symbol odhaľujúci najmä filozofické alebo náboženské presvedčenie, môže byť odôvodnené snahou uvedenej správy vytvoriť pri zohľadnení jej vlastného kontextu úplne neutrálne administratívne prostredie, pokiaľ je toto pravidlo spôsobilé, nevyhnutné a primerané tomuto kontextu, a s prihliadnutím na rôzne dotknuté práva a záujmy.

O druhej otázke

- 42 Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 2 ods. 2 písm. a) a b) smernice 2000/78 vykladať v tom zmysle, že umožňuje orgánu verejnej moci vytvoriť úplne neutrálne administratívne prostredie tým, že zakáže viditeľné nosenie symbolov odhaľujúcich najmä filozofické alebo náboženské presvedčenie všetkým svojim zamestnancom bez ohľadu na to, či sú v priamom kontakte s verejnosťou, aj keď sa zdá, že tento neutrálny zákaz sa týka väčšiny žien, a preto môže predstavovať skrytú diskrimináciu na základe pohlavia.
- 43 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že z ducha spolupráce, v ktorom sa má niesť prejudiciálne konanie, vyplýva, že je nevyhnutné, aby vnútroštátny súd vo svojom rozhodnutí o podaní návrhu na začatie prejudiciálneho konania uviedol presné dôvody, pre ktoré sa domnieva, že odpoveď na jeho otázky týkajúce sa výkladu určitých ustanovení práva Únie je nevyhnutná na vyriešenie sporu (rozsudok z 27. februára 2018, Associação Sindical dos Juizes Portugueses, C-64/16, EU:C:2018:117, bod a 20 citovaných judikatúru).
- 44 Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora v rámci spolupráce medzi Súdny dvorom a vnútroštátnymi súdmi potreba dospieť k výkladu práva Únie, ktorý by bol užitočný pre vnútroštátny súd, vyžaduje, aby vnútroštátny súd náležite dodržal požiadavky týkajúce sa obsahu

návrhu na začatie prejudiciálneho konania a výslovne uvedené v článku 94 Rokovacieho poriadku Súdneho dvora (rozsudok z 19. apríla 2018, *Conorzio Italian Management a Catania Multiservizi*, C-152/17, EU:C:2018:264, bod 21, ako aj citovaná judikatúra).

- 45 Na jednej strane je teda v súlade s článkom 94 písm. a) rokovacieho poriadku nevyhnutné, aby vnútroštátny súd vymedzil skutkový a právny rámec, do ktorého spadajú ním kladené otázky, resp. aby aspoň objasnil skutkové predpoklady, na ktorých sa uvedené otázky zakladajú. Súdny dvor je totiž v rámci konania zavedeného článkom 267 ZFEÚ oprávnený rozhodnúť o výklade predpisu Únie len na základe skutkového stavu, ktorý mu uvedie vnútroštátny súd (rozsudok z 2. marca 2023, *Bursa Română de Mărfuri*, C-394/21, EU:C:2023:146, bod 60 a citovaná judikatúra).
- 46 Na druhej strane, ako stanovuje článok 94 písm. c) rokovacieho poriadku, je teda nevyhnutné, aby návrh na začatie prejudiciálneho konania obsahoval uvedenie dôvodov, pre ktoré sa vnútroštátny súd rozhodol položiť otázku o výklade určitých ustanovení práva Únie, ako aj súvislosti, ktorú vnútroštátny súd vidí medzi týmito ustanoveniami a vnútroštátnou právnou úpravou uplatniteľnou v spore vo veci samej (rozsudok z 2. septembra 2021, *Irish Ferries*, C-570/19, EU:C:2021:664, bod 133 a citovaná judikatúra).
- 47 Treba tiež zdôrazniť, že informácie obsiahnuté v návrhoch na začatie prejudiciálneho konania neslúžia iba na to, aby Súdnemu dvoru umožnili poskytnúť užitočné odpovede, ale aj na to, aby vládam členských štátov, ako aj ďalším dotknutým stranám bola poskytnutá možnosť predložiť pripomienky v súlade s článkom 23 Štatútu Súdneho dvora Európskej únie. Súdny dvor musí dbať o to, aby bola táto možnosť zachovaná, pričom zohľadňuje skutočnosť, že podľa tohto ustanovenia sa dotknutým subjektom oznamujú len návrhy na začatie prejudiciálneho konania (rozsudok z 2. septembra 2021, *Irish Ferries*, C-570/19, EU:C:2021:664, bod 134 a citovaná judikatúra).
- 48 V prejednávanej veci, pokiaľ ide o existenciu prípadnej nepriamej diskriminácie na základe pohlavia uvedenej v tejto druhej otázke, treba pripomenúť, že tento dôvod patrí do pôsobnosti smernice 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), ktorá vo svojom článku 2 ods. 1 písm. b) výslovne definuje pojem nepriamej diskriminácie na základe pohlavia, a nie do pôsobnosti smernice 2000/78, ktorá je jediným aktom, ktorého sa uvedená otázka týka.
- 49 Okrem toho návrh na začatie prejudiciálneho konania neobsahuje žiadnu informáciu umožňujúcu určiť skutkový stav, na ktorom je založená druhá otázka, ako aj dôvody, pre ktoré by odpoveď na túto otázku, popri odpovedi na prvú otázku, bola potrebná na vyriešenie sporu vo veci samej.
- 50 Za týchto podmienok je druhá otázka neprípustná.

O trovách

- 51 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (veľká komora) rozhodol takto:

Článok 2 ods. 2 písm. b) 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:

vnútorné pravidlo obecnej správy, ktoré všeobecne a nediferencovaným spôsobom zakazuje zamestnancom tejto správy viditeľne nosiť na pracovisku akýkoľvek symbol odhaľujúci najmä filozofické alebo náboženské presvedčenie, môže byť odôvodnené snahou uvedenej správy vytvoriť pri zohľadnení jej vlastného kontextu úplne neutrálne administratívne prostredie, pokiaľ je toto pravidlo spôsobilé, nevyhnutné a primerané tomuto kontextu, a s prihliadnutím na rôzne dotknuté práva a záujmy.

Podpisy