Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEJ ADVOKÁTKY
JULIANE KOKOTT
prednesené 31. mája 2016[1]

Vec C-157/15

Samira Achbita
a
Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
proti
G4S Secure Solutions NV

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Hof van Cassatie (Kasačný súd, (Belgicko)]

„Základné práva — Smernica 2000/78/ES — Rovnosť zaobchádzania v zamestnaní a povolaní — Pojem diskriminácia na základe náboženstva a viery — Rozlišovanie medzi priamou a nepriamou diskrimináciou — Odôvodnenie — Vnútropodnikový zákaz nosenia viditeľných politických, filozofických a náboženských symbolov — Neutralita náboženstva a viery — Prepustenie zamestnankyne moslimského vierovyznania na základe jej pevného odhodlania nosiť na pracovisku moslimskú šatku“

I – Úvod

1. Môže súkromný zamestnávateľ zakázať zamestnankyni moslimského vierovyznania, aby nosila na pracovisku šatku? A je oprávnený ju prepustiť, ak nie je ochotná si šatku na pracovisku zložiť? Toto sú v zásade otázky, na ktoré má Súdny dvor v tomto konaní po prvýkrát odpovedať z pohľadu práva Únie, a to konkrétne z hľadiska zákazu diskriminácie na základe náboženstva alebo viery.

2. Aký veľký spoločenský význam tejto problematike prináleží, nie je na tomto mieste potrebné zdôrazňovať, a už vôbec nie v súčasnej politickej a spoločenskej situácii, keď je Európa vystavovaná doposiaľ nevídanému prílevu migrantov z tretích štátov a vášnivo sa diskutuje o prostriedkoch a spôsoboch čo možno najúspešnejšej integrácie osôb s migračným pozadím.

3. Napokon právne problémy, ktoré vznikajú v súvislosti s nosením moslimskej šatky, vedú k vzniku zásadnej otázky o miere odlišnosti a rôznorodosti, ktorú musí otvorená a pluralistická európska spoločnosť akceptovať, a akú mieru prispôsobenia môže naopak vyžadovať od určitých menšín.

4. V tomto ohľade sa viedli a budú sa viesť vášnivé debaty o moslimskej šatke. V posledných rokoch sa touto otázkou, ktorá vyvolala veľký záujem médií, ako aj odbornej literatúry, zaoberalo mnoho súdov v rámci a mimo územia Európskej Únie.

1 — Jazyk prednesu: nemčina.

5. Z pohľadu práva Únie možno príslušné predpisy pre riešenie problému nájsť v antidiskriminačnej smernici 2000/78/ES [2], o ktorej výklad v tejto veci Súdny dvor požiadal belgický súd vyššieho stupňa. Veľmi podobné znenie otázok je tiež predmetom v súčasnosti vedeného konania vo veci C-188/15 (Bougnaoui a ADDH), ktoré sa týka Francúzska.

6. V obidvoch prípadoch sa očakáva zásadné rozhodnutie Súdneho dvora, ktorého účinky by mohli presahovať skutkové okolnosti v konkrétnych konaniach vo veci samej, a ktoré by mohlo zásadným spôsobom ovplyvniť pracovné podmienky v celej Európskej Únii, predovšetkým čo sa týka súkromného sektora. V súvislosti s pracovnými podmienkami, ktoré platia pre pracovníkov verejnej správy (napríklad v školách, na úradoch a súdoch, ale aj v súkromných podnikoch, ktoré poskytujú verejnoprávne služby), môžu existovať určité osobitosti, ktoré však v prejednávanej veci nie sú relevantné. Na tomto mieste tiež nie je potrebné venovať sa právnej problematike správania sa jednotlivcov na verejnosti (napríklad okoloidúcich na uliciach a námestiach, používateľov verejných zariadení, ako aj zákazníkov v reštauráciách a v obchodoch).

II – Právny rámec

A – *Právo Únie*

7. V prejednávanej veci tvorí právny rámec v oblasti práva Európskej únie smernica 2000/78/ES. V súlade s článkom 1 je účelom tejto smernice:

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

8. Článok 2 smernice 2000/78 s názvom „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:

   i) takýto predpis, kritérium alebo zvyklosť sú objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné…

…

2 — Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní (Ú. v. ES L 303, 2000, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79, ďalej len ako „smernica 2007/87“ alebo v krátkosti „smernica“).

5. Táto smernica nebude mať žiadny vplyv na opatrenia stanovené vnútroštátnymi právnymi predpismi, ktoré sú v demokratickej spoločnosti potrebné pre verejnú bezpečnosť, na udržanie verejného poriadku a predchádzanie trestnej činnosti, na ochranu zdravia a ochranu práv a slobôd iných.“

9. Pôsobnosť smernice 2000/78 stanovuje jej článok 3:

„1. 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;

…“

10. Napokon treba poukázať na článok 4 smernice 2000/78, ktorý sa nazýva „Požiadavky na povolanie“ a 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 činnosti alebo kontext, v ktorom sa vykonávajú, táto charakteristika tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie [na povolanie – *neoficiálny preklad*] pod podmienkou, že cieľ je oprávnený a požiadavka je primeraná.“

B – *Vnútroštátne právo*

11. V Belgicku platil v rozhodujúcom období pre spor vo veci samej antidiskriminačný zákon z 25. februára 2003 [3], ktorý bol prijatý na účely prebratia smernice 2000/78 do vnútroštátneho práva.

12. Podľa článku 2 § 1 tohto zákona ide o priamu diskrimináciu,

„ak k rozdielnemu zaobchádzaniu, ktoré nie je objektívne a rozumne odôvodnené, dochádza bezprostredne na základe pohlavia, takzvanej rasy, farby pleti, pôvodu, národného alebo etnického pôvodu, sexuálnej orientácie, osobného stavu, narodenia, majetku, veku, náboženstva alebo viery, súčasného alebo budúceho zdravotného stavu, postihnutia alebo telesnej vlastnosti“.

13. Podľa článku 2 § 2 rovnakého zákona ide o nepriamu diskrimináciu,

„ak má zdanlivo neutrálne ustanovenie, zdanlivo neutrálne kritérium alebo zdanlivo neutrálne zaobchádzanie ako také nepriaznivý vplyv na osoby, na ktoré sa vzťahuje niektorý z dôvodov diskriminácie uvedených v § 1, ibaže takéto ustanovenie, kritérium alebo spôsob zaobchádzania možno objektívne a rozumne odôvodniť.“

14. V súvislosti s taxatívnym výpočtom jednotlivých dôvodov diskriminácie uvedených v článku 2 antidiskriminačného zákona rozhodol belgický rozhodcovský dvor, v súčasnosti Ústavný súd, rozsudkom zo 6. októbra 2004, že odporuje belgickej Ústave. V nadväznosti na tento rozsudok sa článok 2 uplatňoval na všetky druhy diskriminácie, bez ohľadu na ich dôvod. [4]

3 — *Belgisch Staatsblad* zo 17. marca 2003, s. 12844.

4 — Rozsudok belgického rozhodcovského súdu č. 157/2004.

15. Medzičasom bol antidiskriminačný zákon nahradený zákonom z 10. mája 2007 o boji s niektorými formami diskriminácie [5]. Na skutkové okolnosti v konaní vo veci samej sa však tento nový zákon ešte nevzťahoval.

III – Skutkové okolnosti a konanie vo veci samej

16. G4S Secure Solutions NV (ďalej len „G4S“) je podnik, ktorý rôznym zákazníkom z verejného, a tiež súkromného sektora poskytuje strážne, bezpečnostné, ako aj recepčné služby. Pani Samira Achbita sa 12. februára 2003 zamestnala v G4S ako recepčná na základe pracovnej zmluvy na dobu neurčitú.

17. Zamestnanci G4S nesmú počas pracovného času nosiť nijaké náboženské, politické a ani filozofické symboly. Tento zákaz platil najskôr len ako nepísané podnikové pravidlo. Na základe súhlasu podnikovej rady sa do pracovného poriadku G4S s účinnosťou od 13. júna 2006 zahrnulo toto písomné znenie:

„Zamestnancom sa zakazuje nosiť na pracovisku viditeľné symboly ich politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia a/alebo praktizovať akýkoľvek s tým spojený rituál.“

18. Pani Achbita, ktorá bola už v čase nástupu do zamestnania moslimského vierovyznania, proti takému podnikovému pravidlu nenamietala a po dobu viac ako troch rokov nosila moslimskú šatku len mimo pracovnej doby. V apríli 2006 však oznámila, že v budúcnosti zamýšľa z náboženských dôvodov nosiť moslimskú šatku aj počas pracovného času. Vedenie podniku ju upozornilo na to, že je to v rozpore s neutralitou, o ktorú sa G4S usiluje.

19. Pani Achbita po období práceneschopnosti 12. mája 2006 oznámila, že 15. mája 2006 nastúpi znovu do práce s moslimskou šatkou. Pani Achbita bola 12. júna 2006 prepustená z dôvodu jej pevného odhodlania nosiť ako moslimka moslimskú šatku. Bolo jej vyplatené odstupné.

20. Pani Achbita podala 26. apríla 2007 na Arbeidsrechtbank te Antwerpen [6] žalobu o náhradu škody proti G4S pre zneužitie práva dať výpoveď, pričom subsidiárne žiadala o náhradu škody z dôvodu porušenia antidiskriminačného zákona. Belgické Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centrum pre rovnosť šancí a boj proti rasizmu, ďalej len „Centrum“) [7] vstúpilo v roku 2009 do konania ako vedľajší účastník na podporu pani Achbitovej.

21. Rozsudkom z 27. apríla 2010 Arbeidsrechtbank zamietla žalobu, ktorú podala pani Achbita s odôvodnením, že nedošlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii. V odvolacom konaní Arbeidshof te Antwerpen [8] jej žiadosti rozsudkom z 23. decembra 2011 tiež zamietol, pretože G4S vzhľadom na nejednotnosť judikatúry a literatúry nebola povinná vychádzať z domnienky o protiprávnosti jej vnútropodnikového zákazu, a teda prepustenie pani Achbitovej nemožno považovať za zjavne neprimerané alebo diskriminujúce. Proti tomuto druhostupňovému rozsudku sa v súčasnosti vedie konanie o kasačnom opravnom prostriedku, ktorý podala jednak pani Achbita, a jednak Centrum, na belgický Hof van Cassatie [9], ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania.

5 — *Belgisch Staatsblad* z 30. mája 2007, s. 29016.

6 — Prvostupňový súd pre pracovnoprávne spory v Antverpách.

7 — Ide o belgické verejnoprávne združenie, ktoré bolo založené v roku 1993 na základe zákona a jeho cieľom je predovšetkým bojovať proti rasizmu, ako aj iným formám diskriminácie. Súdnemu dvoru je Centrum známe okrem iného z konania vo veci Feryn (C-54/07).

8 — Odvolací súd pre pracovnoprávne spory v Antverpách.

9 — Ďalej len Kasačný súdny dvor.

IV – Návrh na začatie prejudiciálneho konania a konanie pred Súdnym dvorom

22. Rozsudkom z 9. marca 2015, doručeným kancelárii Súdneho dvora 3. apríla 2015, Kasačný súd prerušil konanie a predložil Súdnemu dvoru návrh na začatie prejudiciálneho konania o tejto otázke:

„Má sa článok 2 ods. 2 písm. a) smernice Rady 2000/78/ES vykladať v tom zmysle, že zákaz nosiť ako moslimka moslimskú šatku na pracovisku nepredstavuje priamu diskrimináciu, keď pravidlo, ktoré existuje u zamestnávateľa, zakazuje všetkým pracovníkom nosiť na pracovisku vonkajšie symboly politického, filozofického a náboženského presvedčenia?“

23. V prejudiciálnom konaní pred Súdnym dvorom predložili svoje písomné pripomienky G4S, Centrum, vlády Belgicka a Francúzska, ako aj Európska komisia. Tí istí účastníci konania sa zúčastnili aj na pojednávaní 15. marca 2016, pričom na tomto pojednávaní bolo prítomné aj Spojené kráľovstvo. Vo veci C-188/15 sa pojednávanie uskutočnilo v rovnaký deň.

V – Posúdenie

24. Predmetom návrhu na začatie prejudiciálneho konania je pojem „diskriminácia na základe náboženstva alebo viery“ v zmysle článkov 1 a 2 smernice 2000/78.

25. Za *diskrimináciu* sa považuje rozdielne zaobchádzanie, ktoré nie je odôvodnené.[10] Hoci znenie smernice 2000/78 skoro vôbec neobsahuje presné vymedzenie pojmov „rozdielne zaobchádzanie“ a „diskriminácia“, normotvorca Únie však zjavne vychádza z predpokladu, že „bezpodmienečne treba rozlišovať medzi rozdielnym zaobchádzaním, ktoré je odôvodnené… a diskrimináciou, ktorá sa musí zakázať.“[11]

26. Na rozdiel od súbežne vedeného konania vo veci C-188/15 sa má Súdny dvor v tomto konaní o návrhu na začatie prejudiciálneho konania v zmysle striktného výkladu vyjadriť len k pojmu priama diskriminácia podľa článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78, a teda napokon aj k vymedzeniu rozdielu medzi nepriamou a priamou diskrimináciou, ale nie k otázke prípadného odôvodnenia diskriminácie (resp. rozdielneho zaobchádzania) v akejkoľvek podobe. Táto skutočnosť môže vyplývať z toho, že belgický Kasačný súd akoby prirodzene vychádzal z predpokladu, že v prípade, o aký ide v tejto veci, by bolo možné odôvodniť nepriamu diskrimináciu, avšak nie priamu diskrimináciu.

27. Ako však podrobnejšie objasním v ďalšom texte, za určitých podmienok možno odôvodniť aj priame rozdielne zaobchádzanie. Zároveň treba zohľadniť, že jednak odôvodnenie priameho rozdielneho zaobchádzania a jednak odôvodnenie nepriameho rozdielneho zaobchádzania podlieha splneniu niektorých požiadaviek vyplývajúcich z práva Únie. S cieľom poskytnúť vnútroštátnemu súdu vecnú odpoveď,[12] a to aj s ohľadom na nejednotnú prax vnútroštátnych súdov v rámci alebo mimo územia Európskej únie, by Súdny dvor v prejednávanej veci nemal upustiť od rozsiahleho posúdenia problematiky diskriminácie vrátane možností odôvodnenia. Komisia na túto skutočnosť správne poukázala na ústnom pojednávaní.

10 — Pozri moje návrhy vo veci Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, bod 28).

11 — V tejto súvislosti, hoci vo veci týkajúcej sa diskriminácie na základe veku, pozri poslednú vetu odôvodnenia 25 smernice 2000/78. Okrem toho pozri aj znenie článku 4 ods. 1 tejto smernice, v zmysle ktorého členské štáty môžu stanoviť, že v prípade, ak sú splnené požiadavky na odôvodnenie upravené v tomto ustanovení, „rozdiel v zaobchádzaní, … nie je diskrimináciou“. Podobne aj nie vždy jednotná judikatúra, pozri napríklad k otázke diskriminácie na základe veku rozsudok vo veci Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, bod 27).

12 — K otázke potreby poskytnúť súdu predkladajúcemu návrh vecnú odpoveď a pritom v nevyhnutnej miere objasniť aj aspekty práva Únie, ktoré nie sú priamo predmetom návrhu na začatie prejudiciálneho konania, pozri rozsudky SARPP (C-241/89, EU:C:1990:459, bod 8), Aventis Pasteur (C-358/08, EU:C:2009:744, bod 50), Centre public d'action sociale d'Ottignies-Louvain-La-Neuve (C-562/13, EU:C:2014:2453, bod 37) a Neptune Distribution (C-157/14, EU:C:2015:823, body 33 a 34), ako aj osobitne v súvislosti so smernicou 2000/78 pozri rozsudky Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, bod 32), Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, bod 48) a Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, bod 23).

28. Najskôr sa budem v krátkosti zaoberať pôsobnosťou smernice 2000/78 (pozri oddiel A), následne sa budem venovať pojmu diskriminácia na základe náboženstva (pozri nižšie oddiel B) a napokon sa vyjadrím k možnostiam odôvodnenia (pozri napokon oddiel C).

A – *Pôsobnosť smernice 2000/78*

29. V súlade so svojím článkom 3 ods. 1 písm. c) sa smernica 2000/78 vzťahuje „v rámci právomocí delegovaných na Spoločenstvo… na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k… podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania“.

30. Keďže zákaz nosiť na pracovisku moslimskú šatku, ktorý vyplýval zo všeobecného podnikového zákazu nosiť viditeľné náboženské symboly, bol dôvodom pre skončenie pracovného pomeru s pani Achbitovou na základe rozhodnutia G4S, patrí k podmienkam prepúšťania v zmysle článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78. Prejednávaný prípad sa preto pohybuje v pôsobnosti tejto smernice.

31. Francúzsko dôrazne poukazuje na to, že pôsobnosť smernice 2000/78 je v súlade s úvodnou prvou časťou vety článku 3 ods. 1 daná len v rámci právomocí delegovaných na Spoločenstvo (v súčasnosti Úniu). Podľa názoru Francúzska preto nie je smernica určená na to, aby sa uplatnila na situácie týkajúce sa národnej identity členských štátov. Tento členský štát predovšetkým tvrdí, že platnosť tejto smernice pre orgány verejnej správy („service public“) podlieha obmedzeniam z dôvodu ústavnej zásady laicizmu [13] („laïcité“) platnej vo Francúzsku. V tejto súvislosti sa Francúzsko odvoláva na povinnosť Únie zakotvenú v článku 4 ods. 2 ZEÚ rešpektovať národnú identitu členských štátov obsiahnutú v ich základných politických a ústavných systémoch.

32. V tejto súvislosti treba predovšetkým poznamenať, že v prejednávanej veci nejde o prípad zamestnávania vo verejnej správe. Odhliadnuc od toho, rozdelenie právomocí medzi Úniu a jej členské štáty vyplýva zo Zmlúv. Iba na základe povinnosti Únie rešpektovať národnú identitu jej členských štátov zakotvenej v článku 4 ods. 2 ZEÚ nemožno konštatovať, že niektoré oblasti alebo činnosti by boli v celom rozsahu vylúčené z pôsobnosti smernice 2000/78. [14] Naopak, *uplatňovanie* tejto smernice nesmie ohroziť národnú identitu členských štátov. Národná identita teda neobmedzuje pôsobnosť smernice ako takú, ale treba ju náležite zohľadniť pri výklade zásady rovnakého zaobchádzania zakotvenej v tejto smernici, ako aj pri výklade možností odôvodnenia prípadného rozdielneho zaobchádzania. [15] Okrem toho aj Francúzsko na pojednávaní pred Súdnym dvorom pripustilo, že takýto postup je možnou cestou k zachovaniu národnej identity.

B – *Pojem diskriminácia na základe náboženstva*

33. Ako vyplýva z jej článku 1 v spojení s článkom 2 ods. 1, účelom smernice 2000/78 je bojovať proti priamej a nepriamej diskriminácii v zamestnaní a povolaní na základe náboženstva alebo viery. Na účely prejednávanej veci nie je potrebné sa viac zaoberať rozdielmi medzi „náboženstvom“ a „vierou“. V rámci zjednodušenia budem ďalej používať slovné spojenie „diskriminácia na základe náboženstva“ resp. „náboženská diskriminácia“.

13 — Pozri článok 1 prvú vetu Ústavy Francúzskej republiky zo 4. októbra 1958. V tejto súvislosti pozri tiež judikatúru Európskeho súdu pre ľudské práva (ESLP), rozsudky Şahin v. Turecko (sťažnosť č. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, bod 56) a Ebrahimian v. Francúzsko (sťažnosť č. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, bod 47).

14 — V tomto zmysle pozri rozsudky Sayn-Wittgenstein (C-208/09, EU:C:2010:806, body 92 až 94), ako aj Runevič-Vardyn a Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, body 86 a 87), v ktorých Súdny dvor tiež nepovažoval národnú identitu v zmysle článku 4 ods. 2 ZEÚ za hranicu pôsobnosti práva Únie, ale ako oprávnený cieľ na účely odôvodnenia zásahov členských štátov do práv jednotlivcov zaručených právom Únie.

15 — V tejto súvislosti pozri nižšie bod 123 týchto návrhov.

1. O náboženských súvislostiach v prejednávanom prípade

34. Otázka, čo sa považuje za „náboženstvo“, je prirodzene zložitou problematikou, v rámci ktorej sa prelínajú objektívne hľadiská s prvkami subjektívneho presvedčenia každého jednotlivca.

35. Pojem „náboženstvo“ uvedený v článku 1 smernice 2000/78 treba vykladať extenzívne. Zahŕňa nielen presvedčenie jednej osoby ako takej (*forum internum*), ale aj praktizovanie tohto náboženstva a hlásenie sa k nemu, a to aj na verejnosti (*forum externum*). Ako totiž vyplýva z názvu, preambuly a článku 1, účelom smernice je boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolaní. Cieľom tejto smernice v širšom zmysle je vytvoriť pracovné prostredie bez diskriminácie.[16] Aby bolo možné sa k tomuto cieľu čo najviac priblížiť, nemožno rozsah pôsobnosti vymedziť príliš úzko.[17] Uvedené platí o to viac, že smernica 2000/78 vyjadruje zásadu rovnakého zaobchádzania, ktorá patrí k základným zásadám práva Únie a má charakter základného práva, a ktorej článok 21 Charty základných práv priznáva popredné miesto.[18]

36. Podobným spôsobom sa v článku 10 ods. 1 druhej vete Charty základných práv stanovuje, že náboženská sloboda priznáva každému právo slobodne prejavovať svoje náboženské vyznanie či už verejne alebo súkromne, a to okrem iného aj zachovávaním obradov.

37. Extenzívny výklad pojmu „náboženstvo“ samozrejme neznamená, že akékoľvek svojvoľné správanie alebo konanie osôb požíva právnu ochranu len preto, že k nim dochádza s odvolaním sa na náboženské presvedčenie akejkoľvek povahy.[19]

38. V prejednávanej veci však z návrhu na začatie prejudiciálneho konania jednoznačne vyplýva, že pani Achbita, tak ako iní moslimovia, nosí moslimskú šatku z náboženských príčin, a nie je dôvod pochybovať o vážnosti jej náboženského motívu. S cieľom priblížiť sa rozhodovacej praxi Európskeho súdu pre ľudské práva (ESĽP) týkajúcej sa článku 9 EDĽP[20] a praxi mnohých vnútroštátnych súdov a orgánov,[21] by mal aj náš Súdny dvor túto skutočnosť považovať za dostatočné spojenie s náboženstvom, a teda by sa mala uplatniť pôsobnosť zákazu náboženskej diskriminácie vyplývajúceho z práva Únie.

2. O vymedzení rozdielu medzi nepriamou a priamou diskrimináciou

39. Vnútroštátny súd predovšetkým zaujíma, či v prípade sporného zákazu ide o priamu alebo o nepriamu náboženskú diskrimináciu.

16 — V tomto zmysle pozri tiež rozsudky Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, bod 19), Prigge a i. (C-447/09, EU:C:2011:573, bod 39) a Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, bod 28).

17 — V tomto zmysle v súvislosti s uplatnenou smernicou 2000/43/ES pozri tiež rozsudky Runevič-Vardyn a Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, bod 43) a CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, body 42 a 66).

18 — Rozsudky Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, bod 21) a Prigge a i. (C-447/09, EU:C:2011:573, bod 38).

19 — V tomto zmysle pozri judikatúru ESĽP, rozsudky Leyla Şahin v. Turecko (sťažnosť č. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, bod 105), S.A.S. v. Francúzsko (sťažnosť č. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, bod 125) a Ebrahimian v. Francúzsko (sťažnosť č. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, bod 54) týkajúce sa článku 9 EDĽP.

20 — V neposlednom rade pozri judikatúru ESĽP, rozsudky Eweida a i. v. Spojené kráľovstvo (sťažnosť č. 48420/10 a i., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, body 83, 84 a 97) a Ebrahimian v. Francúzsko (sťažnosť č. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, body 21 až 28 a bod 63).

21 — Pozri napríklad nedávnu judikatúru nemeckého Spolkového ústavného súdu (nález z 27. januára 2015, 1 BvR 471/10, DE:BVerfG:2015:rs20150127.1bvr047110, body 83 až 87), dánskeho Najvyššieho súdneho dvora (Højesteret, rozsudok z 21. januára 2005, Ufr.2005.1265H), francúzskeho Kasačného súdneho dvora (Cour de cassation, rozsudok č. 13-28.369, „Baby Loup“, FR:CCASS:2014:AP00612) a rozhodovaciu prax holandského inštitútu pre ľudské práva (College voor de Rechten van de Mens, rozhodnutie [Oordeel] č. 2015-145 z 18. decembra 2015); okrem toho pozri tiež mimo rámca Európskej únie judikatúru Spojených štátov amerických (U.S. Supreme Court, rozsudok z 1. júna 2015, Rs. 14-86, EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, 575 U.S. _ 2015).

40. Z právneho hľadiska je relevantné vymedzenie rozdielu medzi priamou a nepriamou diskrimináciou predovšetkým preto, že možnosti odôvodnenia sa môžu líšiť podľa toho, či sa predmetné rozdielne zaobchádzanie spája s náboženstvom priamo alebo nepriamo. Predovšetkým prípadné ciele, na ktoré sa možno odvolávať v súvislosti s odôvodnením priameho rozdielneho zaobchádzania na základe náboženstva, predstavujú menšiu škálu ako ciele, ktorými možno odôvodniť nepriame rozdielne zaobchádzanie. [22]

41. Kým G4S zastáva názor, že k diskriminácii nedochádza vôbec, Francúzsko a Veľká Británia naopak pripúšťajú nepriamu diskrimináciu, Belgicko a Centrum sa domnievajú, že ide o priamu diskrimináciu. [23] Komisia sa v prejednávanej veci C-157/15 priklonila ku konštatovaniu o nepriamej diskriminácii a v paralelnej veci C-188/15 ku konštatovaniu priamej diskriminácie. Prax vnútroštátnych súdov je v podobných prípadoch tiež nejednotná. [24]

42. O *priamu náboženskú diskrimináciu* v zmysle smernice 2000/78 ide v tom prípade, ak sa s osobou na základe náboženstva zaobchádza nepriaznivejšie ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou [článok 2 ods. 2 písm. a) v spojení s článkom 1], a teda predmetné rozdielne zaobchádzanie súvisí priamo s náboženstvom. Naopak, k *nepriamej náboženskej diskriminácii* dochádza vtedy, keď je zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax spôsobilé znevýhodňovať osoby určitého náboženstva v porovnaní s inými osobami [článok 2 ods. 2 písm. b)].

43. Na prvý pohľad by bolo možné taký zákaz, aký stanovila G4S, považovať za priamu diskrimináciu v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice. Zamestnancom G4S sa predsa na základe vnútorného pracovného poriadku podniku výslovne zakazuje na pracovisku nosiť viditeľné symboly ich náboženského presvedčenia, a teda znenie tohto pracovného poriadku podniku priamo súvisí s náboženstvom. Pani Achbita, ktorá bola zamestnankyňou moslimského vierovyznania, bola prepustená na základe tohto predpisu z dôvodu, že s poukazom na svoje náboženské presvedčenie trvala na nosení moslimskej šatky na pracovisku resp. z dôvodu, že si odmietala zložiť túto moslimskú šatku počas pracovnej doby.

44. Odhliadnuc od toho Súdny dvor vo svojej doterajšej judikatúre týkajúcej sa rôznych druhov zákazu diskriminácie v práve Únie v každom prípade rozhodol, že pojem priama diskriminácia sa má vykladať extenzívne a existenciu takejto diskriminácie konštatoval už v tom prípade, keď opatrenie neoddeliteľne súviselo so sporným dôvodom rozdielneho zaobchádzania. [25]

45. Všetky tieto prípady sa však týkali buď nemenných telesných znakov alebo osobných ľudských vlastností, akými sú pohlavie, [26] vek alebo sexuálna orientácia – a nie spôsobu správania sa, ktoré vychádza zo subjektívneho rozhodnutia alebo presvedčenia, tak ako nosenie alebo nenosenie pokrývky hlavy v prejednávanej veci.

46. Pri podrobnejšom preskúmaní nemôže definícia priamej diskriminácie z tohto hľadiska skutočne zahŕňať taký zákaz, aký je predmetom sporu v tejto veci.

22 — Už uvedené v mojich návrhoch vo veci Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, bod 31) a v súvislosti s uplatnenou smernicou 2000/43 aj moje návrhy vo veci CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:170, bod 73), okrem toho pozri tiež rozsudok vo veci Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, bod 45).

23 — Vo veci C-188/15 sa aj Švédsko vyslovuje v prospech záveru o existencii priamej diskriminácie.

24 — Pozri najmä rozhodnutia vnútroštátnych súdov a orgánov uvedené vyššie v poznámke pod čiarou 21.

25 — Pozri napríklad rozsudky Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, body 12 a 17), Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, EU:C:1990:384, bod 13), Busch (C-320/01, EU:C:2003:114, bod 39), Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, bod 55), Kleist (C-356/09, EU:C:2010:703, bod 31), Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, body 23 a 24), Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, bod 72), Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, bod 52) a Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, body 41 a 44), v tom istom zmysle pozri tiež rozsudok CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, body 76, 91 a 95).

26 — V prejednávanej veci nebudem prihliadať na zriedkavý mimoriadny prípad zmeny pohlavia, v tomto zmysle pozri už moje návrhy vo veci Association belge des Consommateurs Test-Achats a i. (C-236/09, EU:C:2010:564, bod 36).

47. Pre domnienku existencie priamej náboženskej diskriminácie v zmysle definície uvedenej v článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78 je smerodajné, že sa s osobou *na základe náboženstva* „zaobchádza nepriaznivejšie ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou“.

48. Pre vyslovenie záveru o takomto „nepriaznivejšom zaobchádzaní“ v prejednávanej veci neexistujú príslušné dôvody. Ako podrobnejšie rozoberiem v ďalšom texte, v prejednávanej veci nemožno konštatovať ani znevýhodnenie príslušníkov určitého náboženského spoločenstva voči prívržencom iných náboženstiev, ani znevýhodnenie veriacich osôb v porovnaní s neveriacimi osobami alebo s osobami, hlásiacimi sa k ateizmu.

49. V prvom rade treba zdôrazniť, že sporný zákaz sa rovnakým spôsobom vzťahuje na všetky viditeľné náboženské symboly. Nedochádza teda k nijakej diskriminácii *medzi náboženstvami*. Predovšetkým podľa informácií predložených Súdnemu dvoru *nejde* o opatrenie namierené výlučne proti zamestnancom moslimskej viery alebo dokonca osobitne proti zamestnan*kyniam* tohto náboženského vyznania. Pracovný poriadok podniku, akým je predpis G4S, sa totiž môže rovnako týkať zamestnanca mužského pohlavia židovského vierovyznania, ktorý do práce príde s pokrývkou hlavy nazývanou kipa, alebo prívrženca sikhizmu, ktorý by chcel svoju prácu vykonávať s dastarom (turbanom), alebo zamestnankýň a zamestnancov kresťanského vierovyznania, ktorí by do práce chceli nosiť neprehliadnuteľný kríž alebo tričko s nápisom „Jesus is great“.

50. Treba priznať, že smernica, ktorej pôsobnosť sa má vykladať extenzívne,[27] nezakazuje diskrimináciu len na základe *jedného* náboženstva, ale akúkoľvek diskrimináciu na základe *akéhokoľvek* náboženstva (článok 2 ods. 1 v spojení s článkom 1 smernice 2000/78 a článku 21 Charty základných práv). Aj z tohto pohľadu prípad, o aký ide v prejednávanej veci, neodôvodňuje domnienku, že došlo k priamej náboženskej diskriminácii.

51. Treba totiž zohľadniť aj skutočnosť, že podnikový poriadok, akým je predpis G4S, sa neobmedzuje na zákaz nosenia viditeľných symbolov *náboženského* presvedčenia, ale zároveň výslovne zakazuje aj nosenie viditeľných symbolov politického a filozofického presvedčenia. Pracovný poriadok podniku je teda vyjadrením všeobecnej a pre všetkých rovnako platnej politiky podniku založenej na neutralite náboženstva a viery.

52. Takáto zásada neutrality sa uplatňuje na veriaceho zamestnanca úplne rovnakým spôsobom ako na presvedčeného ateistu, ktorý svoj protináboženský postoj demonštruje zjavným spôsobom prostredníctvom svojho odevu alebo na politicky aktívneho zamestnanca, ktorý sa prostredníctvom prvkov na svojom odeve hlási k svojej preferovanej politickej strane alebo politickému obsahu (napríklad symbolmi, odznakmi alebo sloganmi na jeho košeli, tričku alebo na pokrývke hlavy).

53. V prejednávanej veci teda naďalej existuje len rozdielne zaobchádzanie medzi zamestnancami, ktorí chcú navonok aktívne prejaviť určité presvedčenie, či už náboženskej, politickej alebo filozofickej povahy a ich kolegami, ktorí takúto potrebu nemajú. V tejto súvislosti však nemožno konštatovať „nevýhodnejšie zaobchádzanie“, ktoré by priamo alebo osobitne súviselo s náboženstvom.

54. Samotná okolnosť, že zákaz nosenia viditeľných náboženských symbolov na pracovisku by mohla predstavovať zásah do náboženskej slobody[28] (článok 10 Charty základných práv)[29], nemá nevyhnutne za následok konštatovanie iného záveru. Nie každý prípadný zásah do takejto slobody sa totiž musí z pohľadu zásady rovnakého zaobchádzania nevyhnutne posúdiť ako diskriminujúci a už vôbec nie ako *priamo* diskriminujúci.

27 — V tomto zmysle pozri už vyššie bod 35 spolu s poznámkou pod čiarou17 týchto návrhov.

28 — K otázke náboženskej slobody pozri pre doplnenie bod 112 týchto návrhov.

29 — Pozri napríklad judikatúru ESĽP, rozsudky Eweida a i. v. Spojené kráľovstvo (sťažnosť č. 48420/10, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, body 83, 84 a 97) a Ebrahimian v. Francúzsko (sťažnosť č. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611,bod 47), taktiež k článku 9 EDĽP.

55. Inak by to síce s najväčšou pravdepodobnosťou bolo vtedy, ak by sa preukázalo, že zákaz, o aký ide v tomto spore, vyplýva zo stereotypov alebo predsudkov voči jednému alebo viacerým konkrétnym náboženstvám alebo iba voči náboženskému presvedčeniu vo všeobecnosti. V takomto prípade by bolo nepochybne potrebné vychádzať z existencie priamej diskriminácie na základe náboženstva.[30] Pre takéto posúdenie však podľa informácií, ktoré nám boli predložené, neexistujú nijaké dôvody.

56. V súhrne preto zákaz, ktorý je predmetom sporu v tejto veci, nemožno považovať za *priamu* diskrimináciu na základe náboženstva [článok 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78].

57. S ohľadom na to, že takýto predpis by mohol v skutočnosti znevýhodniť osobitne osoby určitého náboženstva alebo viery, v prejednávanej veci zamestnankyne moslimského vierovyznania, v porovnaní s inými zamestnancami, odhliadnuc od prípadného odôvodnenia, môže ísť o *nepriamu* náboženskú diskrimináciu [článok 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78].

C – *Možnosti odôvodnenia*

58. V prípade, ak by sa taký zákaz, aký stanovila G4S, považoval za nepriamu alebo dokonca priamu diskrimináciu na základe náboženstva, treba objasniť, či rozdielne zaobchádzanie, na ktorom je založený, možno odôvodniť na základe smernice 2000/78 a či v prípade nemožnosti takéhoto odôvodnenia ide o nedovolenú diskrimináciu.

59. *Nepriame* náboženské rozdielne zaobchádzanie[31] možno vecne odôvodniť akýmkoľvek zákonným (oprávneným) cieľom, ak je sporné opatrenie, ktorým je v tomto prípade zákaz viditeľných politických, filozofických a náboženských symbolov, pre dosiahnutie tohto cieľa primerané a nevyhnutné [článok 2 ods. 2 písm. b) bod i) smernice 2000/78].

60. K oprávneným cieľom v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) bodu i) smernice 2000/78 nepochybne patria tie, ktoré sám normotvorca Únie výslovne uznal, konkrétne na jednej strane splnenie osobitných požiadaviek na povolanie (článok 4 ods. 1 smernice) a na druhej strane ochrana práv a slobôd iných (článok 2 ods. 5 smernice). Obidvom týmto cieľom sa budem venovať v ďalšom texte.

61. Prostredníctvom obidvoch ustanovení sa na úrovni sekundárneho práva Únie stanovujú hranice, ktorým podlieha zásada rovnakého zaobchádzania a zákaz diskriminácie v zmysle článku 21 Charty základných práv, ako aj všetky základné práva Únie (vo všeobecnosti pozri článok 52 ods. 1 Charty).

62. Keďže sa článok 2 ods. 5 a článok 4 ods. 1 smernice uplatnia bez ohľadu na druh diskriminácie, moje úvahy týkajúce sa obidvoch týchto možností odôvodnenia sa vzťahujú aj na prípad, ak by Súdny dvor na rozdiel od mojich návrhov nevychádzal z nepriamej, ale naopak z priamej diskriminácie na základe náboženstva.

63. Účastníci konania sa zásadne nezhodujú v otázke, či zákaz, ktorý je predmetom sporu v tejto veci, sleduje oprávnený cieľ, a už vôbec nie, či sleduje oprávnený cieľ v zmysle jedného z dvoch uvedených ustanovení smernice, a či obstojí v posudzovaní primeranosti. Kým G4S s vyššie uvedeným súhlasí, Centrum, Belgicko a Francúzsko sú proti. Komisia tiež vyjadruje istú mieru skepsy.[32] Rozhodovacia prax vnútroštátnych súdov k týmto otázkam nie je jednotná.[33]

30 — Ako vyplýva z rozsudku CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, bod 82), Súdny dvor za znak existencie *priamej* diskriminácie (na základe etnického pôvodu) považuje skutočnosť, že opatrenie bolo prijaté na základe stereotypov a predsudkov proti určitej skupine osôb.

31 — V tomto zmysle pozri vyššie uvedené úvahy, predovšetkým bod 57 týchto návrhov.

32 — Vo veci C-188/15 zastáva Komisie dokonca rozhodné stanovisko, že odôvodnenie na základe smernice 2000/78 nie je možné.

33 — Pozri opäť rozhodnutia vnútroštátnych súdov a orgánov uvedené vyššie v poznámke pod čiarou 21.

64. Tejto problematike sa budem venovať najskôr z pohľadu požiadaviek na povolanie (článok 4 ods. 1 smernice 2000/78, v tomto zmysle pozri tiež odsek 1) a následne tiež z pohľadu ochrany práv a slobôd iných (článok 2 ods. 5 smernice, v tomto zmysle pozri ďalej odsek 2).

1. Sporný zákaz ako podstatná a rozhodujúca požiadavka na povolanie (článok 4 ods. 1 smernice 2000/78)

65. Podľa článku 4 ods. 1 smernice 2000/78 „môžu členské štáty stanoviť, že rozdiel v zaobchádzaní, ktorý je založený na charakteristike súvisiacej s niektorým z dôvodov podľa článku 1 [smernice], nie je diskrimináciou, keď pre povahu určitých dotknutých pracovných činnosti alebo kontext, v ktorom sa vykonávajú, táto charakteristika tvorí skutočnú [podstatnú – *neoficiálny preklad*] a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie [*povolanie – neoficiálny preklad*] pod podmienkou, že cieľ je oprávnený a požiadavka je primeraná“.

66. Zjednodušene povedané, požiadavky na povolanie v zmysle článku 4 ods. 1 smernice, ktoré vyplývajú z povahy činnosti alebo z kontextu, v ktorých sa takáto činnosť vykonáva, môžu vyjadrovať oprávnený cieľ, a teda predstavovať vecný dôvod, ktorým možno odôvodniť rozdielne zaobchádzanie na základe náboženstva v tom zmysle, že nedochádza k nijakej zakázanej forme diskriminácie.

67. Na rozdiel od dojmu, ktorý môže na prvý pohľad vyvolávať znenie článku 4 ods. 1 smernice („… môžu členské štáty stanoviť…“), nemusia byť požiadavky na povolanie, ktorými možno odôvodniť rozdielne zaobchádzanie, nevyhnutne upravené členskými štátmi v rámci výkonu ich právomoci v podobe zákona alebo dekrétu, ale stačí, že sa v rámci podniku uplatňuje pracovný poriadok s takýmto obsahom.[34] Presne o takéto skutkové okolnosti ide v prípade G4S, pretože sporný zákaz vyplýva z vnútropodnikového predpisu, ktorý bol dokonca vydaný so súhlasom podnikovej rady.

68. Pre uplatnenie článku 4 ods. 1 smernice, tak ako už Súdny dvor vysvetlil, sa v prvom rade vyžaduje, že nie *dôvod*, na ktorom sa zakladá rozdiel v zaobchádzaní a ktorým je v tomto prípade náboženstvo, ale *charakteristika* súvisiaca s týmto dôvodom musí tvoriť podstatnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie.[35]

69. V prejednávanej veci ide o takýto prípad, pretože G4S svojim zamestnankyniam nezakazuje, aby sa hlásili ku konkrétnemu náboženstvu alebo aby takéto náboženstvo praktizovali, ale vyžaduje od nich len to, aby sa zdržali nosenia určitých súčastí odevu, akým je napríklad moslimská šatka, ktoré by mohli mať náboženský kontext. Ide teda o to, či má zamestnávateľ právo svojim zamestnankyniam v rámci požiadaviek na povolanie stanoviť podmienky pre úpravu ich zovňajšku, konkrétne pokiaľ ide o určité prvky ich odevu, ak tieto môžu vyjadrovať náboženské súvislosti.

70. V tomto ohľade stanovuje článok 4 ods. 1 smernice 2000/78 dve podmienky: po prvé musí ísť o „skutočnú [podstatnú – *neoficiálny preklad*] a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie [*povolanie – neoficiálny preklad*]“. Po druhé musí ísť o „primeranú požiadavku“, ktorá bola stanovená na účely sledovania „oprávneného cieľa“.

34 — V tomto zmysle pozri rozsudok Prigge a i. (C-447/09, EU:C:2011:573, bod 59 v spojení s bodmi 68 a 69), ktorý sa týkal kolektívnej právnej úpravy pracovnoprávnych vzťahov uzatvorenej medzi sociálnymi partnermi.

35 — Rozsudky Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, bod 35, posledná veta), Prigge a i. (C-447/09, EU:C:2011:573, bod 66) a Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, bod 36).

a) Kritérium podstatnej a rozhodujúcej požiadavky na povolanie

71. V prvom rade treba preskúmať, či vôbec možno zákaz, aký je predmetom sporu v tejto veci, zahrnúť medzi požiadavky na povolanie v zmysle článku 4 ods. 1 smernice 2000/78, nehovoriac o tom, či ho možno považovať za podstatnú a rozhodujúcu požiadavku na povolanie. Väčšina účastníkov konania s týmto tvrdením nesúhlasí.

i) Požiadavka na povolanie

72. Článok 4 ods. 1 smernice 2000/78 sa má ako výnimka zo zákazu diskriminácie, ktorá má zásadnú povahu, vykladať reštriktívne.[36] Takýto postup nevyplýva len z porovnateľného reštriktívneho znenia ustanovenia,[37] ale potvrdzuje ho aj preambula smernice,[38] v ktorej sa obzvlášť zdôrazňuje, že predmetné odôvodnenie sa má uplatniť len za „veľmi obmedzených okolností“.

73. Aj v rámci reštriktívneho výkladu ponecháva však článok 4 ods. 1 smernice priestor pre zohľadnenie predpisu, ktorý sa týka odevu a ktorý vydal dotknutý podnik. Takýto predpis sa totiž netýka len výkonu „pracovnej činnosti“ ako takej, ale aj „kontextu, v ktorom sa vykonáva“. Okrem toho, ako jasne vyplýva z použitej spojky „alebo“, ktorá sa uvádza v článku 4 ods. 1 smernice, slovné spojenie „kontext, v ktorom sa vykonáva“ má samostatný obsah vo vzťahu k výrazu „druh pracovnej činnosti“. Z toho vyplýva, že obidva tieto prvky, a každý samostatne, môžu slúžiť ako odôvodnenie rozdielneho zaobchádzania na základe náboženstva.

74. Analogicky z toho v prípade, o aký ide v tejto veci, vyplýva, že článok 4 ods. 1 smernice sa v žiadnom prípade nevzťahuje len na požiadavky na operatívny výkon činnosti recepčnej v podniku alebo na úrade (teda napríklad pozdrav návštevníkom, poskytovanie informácií, vykonávanie vstupných kontrol, otváranie a zatváranie recepcie a závor), ale v rámci „požiadaviek na jej výkon“ zohľadňuje tiež kontext, v ktorom sa takáto činnosť uskutočňuje.[39]

75. Aj napriek tomu, že prácu recepčnej možno rovnako kvalitne vykonávať s moslimskou šatkou ako bez moslimskej šatky, možno medzi podmienky jej výkonu zahrnúť požiadavku na dodržiavanie predpísaného druhu odevu stanovenú zamestnávateľom (napr. povinnosť nosiť pracovný odev alebo uniformu, ako aj prípadný zákaz nosenia viditeľných náboženských, politických alebo filozofických symbolov), pričom kontext, v ktorom zamestnankyňa v takomto prípade svoju prácu vykonáva, si vyžaduje vzdanie sa moslimskej šatky.

76. Niektorý podnik si môže za svoj cieľ stanoviť uzatvorenie pracovného pomeru s čo možno najpestrejšou a najrozmanitejšou škálou pracovníkov, pričom takúto rôznorodosť, ktorou sa prezentuje, využije na vytvorenie svojho obchodného mena. Rovnako oprávneným spôsobom sa však aj podnik, akým je v tomto prípade G4S, môže rozhodnúť pre politiku založenú na prísnej neutralite náboženstva a viery a na účely dosiahnutia takéhoto cieľa môže od svojich pracovníkov v rámci požiadavky na povolanie vyžadovať dodržiavanie príslušnej miery neutrality v ich správaní sa na pracovisku.

36 — Rozsudky Prigge a i. (C-447/09, EU:C:2011:573, bod 72) a Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, bod 47).

37 — Už v rámci formulácie možnosti odôvodnenia sú požiadavky pre jeho uplatnenie stanovené porovnateľne vysoko, pretože normotvorca Únie trvá na „určitej pracovnej činnosti“, na „skutočnej [podstatnej – *neoficiálny preklad*] a rozhodujúcej požiadavke na zamestnanie [*povolanie – neoficiálny preklad*]“, ako aj na tom, že „cieľ je oprávnený a požiadavka je primeraná“.

38 — Odôvodnenie 23 smernice 2000/78.

39 — Význam kontextu a času, kedy dôjde k prejavu náboženského presvedčenia, uznáva aj ESĽP, pozri napríklad rozsudky Leyla Şahin/Turecko (sťažnosť č. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, bod 109) a S.A.S./Francúzsko (sťažnosť č. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, bod 130), ako aj odôvodnenie sudkyne O'Leary v rozsudku Ebrahimian/Francúzsko (sťažnosť č. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, oddiel III odlišného stanoviska).

ii) Podstatná a rozhodujúca požiadavka na povolanie

77. Dodržiavanie určitých požiadaviek na odev, a s tým spojenej povinnosti, ktorá je sporná v prejednávanej veci a spočíva v zdržaní sa nosenia moslimskej šatky, však možno od zamestnankyne v zmysle článku 4 ods. 1 smernice 2000/78 požadovať len v tom prípade, ak ide o „skutočnú [podstatnú – *neoficiálny preklad*] a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie [*povolanie – neoficiály preklad*].“

78. Požiadavky na odôvodnenie rozdielneho zaobchádzania na základe náboženstva sú teda prísne, avšak v žiadnom prípade nie sú nesplniteľné.

79. V prípade, o aký ide v prejednávanej veci, predovšetkým nemožno paušálne odmietnuť uplatnenie článku 4 ods. 1 smernice s odvolaním sa na názorový smer judikatúry, v zmysle ktorého diskrimináciu nemožno odôvodniť len na základe skutočností ekonomického charakteru.[40] Práve naopak, podstata tohto ustanovenia spočíva v možnosti odôvodnenia rozdielneho zaobchádzania na základe ekonomických, konkrétnejšie podnikateľských dôvodov, hoci len v rámci reštriktívnych podmienok stanovených normotvorcom Únie.

80. Či a aké konkrétne požiadavky na povolanie možno s ohľadom na druh činnosti, o ktorú ide v tejto veci, ako aj s ohľadom na podmienky jej výkonu považovať za skutočné a rozhodujúce, treba posúdiť z objektívneho hľadiska v súvislosti so všetkými relevantnými okolnosťami daného individuálneho prípadu.

81. Zamestnávateľovi pritom treba priznať mieru podnikateľskej voľnej úvahy, ktorá napokon vyplýva zo základného práva na slobodu podnikania (článok 16 Charty základných práv).[41] K tejto slobode patrí, že podnik má v zásade právo stanoviť, akým spôsobom a tiež za akých podmienok sa budú organizovať a vykonávať práce v podniku, ako aj formu, v akej sa budú ponúkať výrobky a služby.

82. Okrem obzvlášť zjavných prípadov, keď sa prísne dodržiavanie určitých predpisov týkajúcich sa odevu dôsledne vyžaduje už z hygienických dôvodov alebo v súvislosti s bezpečnosťou na pracovisku (napr. v nemocniciach,[42] v laboratóriách, v kuchyniach, v závodoch alebo na staveniskách), môže zamestnávateľ aj v iných prípadoch v rámci určitej ním definovanej podnikovej politiky stanoviť povinnosť správať a obliekať sa na pracovisku určitým spôsobom.[43] Vyššie uvedené platí najmä vtedy, ak je príslušný zamestnanec, v tejto veci pani Achbita, pri výkone svojej činnosti denne v priamom osobnom kontakte so zákazníkmi.[44]

83. Takéto predpisy nie sú ničím neobvyklým. Môžu sa obmedzovať na konkrétny štýl oblečenia (napríklad oblek a kravata pre mužských pracovníkov na rôznych úradoch, dodržiavanie určitého módneho trendu pre predavačky a predavačov v obchodných domoch a obchodoch s odevmi), v určitých prípadoch sa však môžu spájať aj s povinnosťou nosiť pracovný odev alebo uniformu (napr. v prípade polície, vojakov, ako aj pracovníkov bezpečnostných služieb a leteckých spoločností, ktorých oblečenie ovplyvňuje tiež rešpekt a dôveru a tiež sa ním má zabezpečiť istá rozlišovacia spôsobilosť a rozpoznateľnosť).

40 — V tomto zmysle pozri napríklad rozsudky (C-177/88, EU:C:1990:383, bod 12), Mahlburg (C-207/98, EU:C:2000:64, bod 29), Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, body 28 a 29), ako aj Schönheit a Becker (C-4/02 a C-5/02, EU:C:2003:583, bod 85); podobne rozsudok Specht a i. (C-501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12, EU:C:2014:2005, bod 77).

41 — K slobode podnikania pozri pre doplnenie nižšie bod 132 týchto návrhov.

42 — V tomto zmysle pozri judikatúru ESĽP, rozsudok Eweida a i. v. Spojené kráľovstvo (sťažnosť 48420/10 a i., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, body 98 a 99).

43 — V tomto zmysle pozri tiež judikatúru ESĽP, rozsudok Eweida a i. v. Spojené kráľovstvo (sťažnosť č. 48420/10, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, bod 94), v ktorom sa prianie zamestnávateľa vytvoriť určitú povesť podniku („the employer's wish to project a certain corporate image“) považovalo „nepochybne za oprávnené“ („this aim was undoubtedly legitimate“).

44 — O odlišný prípad môže ísť vtedy, ak ide o zamestnanca, ktorý v rámci svojej pracovnej činnosti neprichádza do kontaktu so zákazníkmi (napríklad telefónni operátori v call centre alebo účtovní poradcovia podniku, resp. poradcovia oddelenia likvidácie škodových udalostí v poisťovni).

84. Z tohto pohľadu sa pri objektívnom posúdení a s ohľadom na podnikateľskú mieru voľnej úvahy vôbec nezdá byť vylúčené, aby recepčná, akou je pani Achbita, bola povinná svoju prácu vykonávať v súlade s určitými pravidlami odievania, v tejto veci konkrétne bez moslimskej šatky. Zákaz, aký stanovila G4S, možno považovať za podstatnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie v zmysle článku 4 ods. 1 smernice 2000/78.

b) Kritérium oprávneného cieľa a primeranej požiadavky

85. Ešte treba objasniť, či v prípade takého zákazu, aký stanovila G4S, ide o primeranú požiadavku na povolanie, ktorou sa sleduje oprávnený cieľ. V prípade obidvoch týchto dodatočných kritérií uvedených v poslednej časti vety článku 4 ods. 1 smernice 2000/78 sa spresňuje, že podnikateľská miera voľnej úvahy zamestnávateľa pri stanovovaní požiadaviek na povolanie podlieha hraniciam stanoveným v práve Únie.

86. Kým prvé kritérium („primeraná požiadavka“) pripomína len zásadu proporcionality,[45] ktorou sa budem zaoberať neskôr [v tomto zmysle pozri nižšie odsek ii)], druhé kritérium („oprávnený cieľ“) jasne stanovuje, že zamestnávateľ pri stanovovaní požiadaviek na povolanie nemôže svojím výberom svojvoľne sledovať akýkoľvek cieľ, ale len oprávnené potreby [v tomto zmysle pozri nasledujúci odsek i)].

i) Oprávnený cieľ

87. Na účely posúdenia, či je požiadavka stanovená zamestnávateľom oprávnená, treba sa ňou zaoberať z normatívneho hľadiska, v rámci ktorého sa musia zohľadniť základné hodnoty Únie a hlavné ciele, ktoré sleduje (články 2 a 3 ZEÚ). Na tieto hodnoty a ciele sa na významnom mieste odkazuje aj v preambule smernice 2000/78.[46].

88. V prípade, o aký ide v tejto veci, to znamená, že požiadavky na odev, ktoré pre svojich zamestnancov stanovil podnik, akým je G4S, a ktoré môžu zahŕňať aj prípadný zákaz nosenia šatky, sa môžu uplatniť ako odôvodnenie rozdielneho zaobchádzania na základe náboženstva len v tom prípade, ak sú takéto požiadavky na odev a meno podniku, ktoré vyjadrujú („corporate image“ alebo „corporate identity“), stanovené oprávnene a predovšetkým v súlade s právom Únie.

89. V prípade, ak by si podnik chcel svoju „corporate identity“ budovať prostredníctvom propagácie ideológie znevažujúcej ľudí, odporoval by takýto postup zjavne základným hodnotám Únie (článok 2 ZEÚ). Požiadavky na odev vyplývajúce z takejto ideológie by nesledovali „oprávnený cieľ“ v zmysle článku 4 ods. 1 poslednej časti vety smernice 2000/78, a nebolo by nimi teda možné odôvodniť diskrimináciu medzi zamestnancami akéhokoľvek druhu.

90. Obdobne sa postupuje aj v prípade, ak podnik zohľadní požiadavky tretích strán: podnik v rámci svojich obchodných rokovaní na jednej strane prirodzene a v podstatnej miere môže a musí prihliadať na záujmy a požiadavky svojich obchodných partnerov, najmä ak ide o zákazníkov. V opačnom prípade by nemohol dlhodobo pôsobiť na trhu. Na druhej strane však podnik nemôže slepo a bez rozmýšľania ustupovať akýmkoľvek požiadavkám alebo prejavom vôle tretích strán.

45 — Obzvlášť zjavná je táto požiadavka vo francúzskom jazykovom znení („pour autant que… l'exigence soit *proportionnée*“), ako aj v anglickom jazykovom znení („provided that… the requirement is *proportionate*“) článku 4 ods. 1 poslednej časti vety smernice 2000/78. Kurzívou zvýraznil generálny advokát. V tomto zmysle pozri tiež rozsudok vo veci Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, bod 45).

46 — Pozri najmä odôvodnenia 1, 4 a 5 smernice 2000/78.

91. Ak by napríklad zákazník, a to aj v prípade, ak by šlo o dôležitého zákazníka, od podniku vyžadoval, aby ho obsluhovali výlučne zamestnanci určitého náboženstva, etnického pôvodu, farby pleti, pohlavia, veku, sexuálnej orientácie alebo zamestnanci bez zdravotného postihnutia, zjavne by nešlo o oprávnený záujem,[47] na základe ktorého by dotknutý podnik mohol pre svojich zamestnancov stanoviť požiadavky na povolanie v zmysle článku 4 ods. 1 smernice 2000/78.[48]

92. Na rozdiel od toho však každý zákazník s čestným úmyslom má právo žiadať, aby sa mu služby poskytli bez akejkoľvek diskriminácie jeho osoby a zároveň ústretovým spôsobom pri zachovaní základných foriem zdvorilosti.[49] Je úplne legitímne, ak podnik takéto očakávania svojich zákazníkov zhmotní v podobe podmienky pre výkon činnosti zamestnancov, a teda ako podstatnú a rozhodujúcu požiadavku na povolanie v zmysle článku 4 ods. 1 smernice 2000/78.[50]

93. V prejednávanej veci zákaz nosiť šatku vyplýva z politiky neutrality náboženstva a viery G4S, ktorú si tento podnik sám stanovil. Takáto politika neutrality neprekračuje mieru voľnej úvahy podniku. V prospech vyššie uvedeného svedčí aj skutočnosť, že G4S je podnikom, ktorý pre rôznych zákazníkov z verejného, ako aj súkromného sektora zabezpečuje okrem iného strážnu a bezpečnostnú službu, ale tiež recepčné služby, pričom sa vyžaduje, aby bolo zamestnancov tejto spoločnosti možné u všetkých uvedených zákazníkov flexibilne zapojiť.

94. V takomto prípade vystupuje politika neutrality zvlášť do popredia, a to nielen s ohľadom na rôznorodosť zákazníckeho portfólia G4S, ale tiež v súvislosti s osobitným druhom činností vykonávaných pracovníkmi G4S, pre ktoré je charakteristický neustály priamy kontakt s tretími osobami a sú dôležité nielen pre celkové meno G4S, ale predovšetkým aj pre prípadné meno jej zákazníkov, ktoré si vytvorili vo verejnosti.

95. Ako v tejto súvislosti správne konštatovalo Francúzsko, v neposlednom rade treba zabrániť dojmu, aby si tretie osoby spájali verejne vyjadrené politické, filozofické alebo náboženské presvedčenie zamestnankyne s podnikom G4S resp. so zákazníkom, ktorému G4S poskytuje služby, alebo aby sa im takéto správanie pripisovalo.

ii) Preskúmanie proporcionality („primeraná požiadavka“)

96. Napokon treba preskúmať, či taký zákaz, ako stanovila G4S, predstavuje „primeranú požiadavku“ v zmysle článku 4 ods. 1 smernice 2000/78, a teda či obstojí v rámci posúdenia proporcionality.[51]

47 — Zriedkavé výnimky potvrdzujú toto pravidlo. Môže byť preto oprávnené, že pacientky ženského pohlavia si v istých hraničných situáciách (napr. v prípade znásilnenia) želajú, aby ich ošetroval v nemocnici výlučne lekársky personál ženského pohlavia. Rovnako môže byť oprávnené, aby osobné kontroly cestujúcich, napríklad na letiskách, vykonávali spravidla zamestnanci bezpečnostnej služby rovnakého pohlavia.

48 — V tomto zmysle pozri rozsudok Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397), ktorý sa týkal skutkových okolností, v rámci ktorých podnikateľ s odkazom na údajné želania zákazníkov verejne vyhlásil, že nezamestná „nijakých Marokáncov“ (v tomto zmysle pozri návrhy generálneho advokáta Poiares Maduro vo veci EU:C:2008:155, najmä body 3 a 4, ako aj body 16 až 18).

49 — Za úplne oprávnené a dokonca samozrejmé by sa považovalo napríklad želanie zákazníkov, ktorí navštívia obchod, reštauráciu, hotel, ordináciu lekára, plaváreň alebo divadlo, aby neboli diskriminovaní na základe ich náboženstva, etnického pôvodu, farby pleti, pohlavia, veku sexuálnej orientácie alebo na základe ich zdravotného postihnutia. V tomto zmysle pozri napríklad rozhodnutie ESĽP, ktorý potvrdil skončenie pracovného pomeru so zamestnankyňou, ktorá s odkazom na svoje náboženské presvedčenie odmietala poskytnúť určité služby párom rovnakého pohlavia (rozsudok Eweida a i. v. Spojené kráľovstvo, sťažnosť č. 48420/10 a i., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, bod 109).

50 — Bolo by napríklad nemysliteľné, aby zamestnanec podniku mužského pohlavia odmietal podať ruku zákazníčkam ženského pohlavia alebo s nimi komunikovať.

51 — V tomto zmysle pozri opäť vyššie bod 83 v spojení s poznámkou pod čiarou 38 týchto návrhov.

97. Zásada proporcionality patrí podľa ustálenej judikatúry k všeobecným zásadám práva Únie. Táto zásada vyžaduje, aby boli opatrenia primerané na dosiahnutie legitímnych cieľov sledovaných dotknutou právnou úpravou a nešli nad rámec toho, čo je potrebné na dosiahnutie týchto cieľov.[52] V prípade, ak existuje možnosť výberu z niekoľkých vhodných opatrení, treba zvoliť tie, ktoré sú najmenej obmedzujúce, pričom stanovené obmedzenia musia byť primerané stanoveným cieľom.[53]

98. Podstatne elegantnejšie, avšak po obsahovej stránke zhodným spôsobom, sa napríklad francúzske súdy v rámci ustálenej judikatúry vyjadrujú v tom zmysle, že opatrenie musí byť „vo vzťahu k cieľu, ktorý sleduje, vhodné, potrebné a primerané“.[54] Podobne výstižná je aj v nemeckej judikatúre rozšírená formulácia, ktorá si vyžaduje, aby zásah do základných práv „slúžil oprávnenému cieľu a bol ako prostriedok na tento účel vhodný, potrebný a primeraný“.[55]

99. V prípade, o aký ide v prejednávanej veci, je preskúmanie proporcionality citlivou záležitosťou, pričom náš Súdny dvor, ktorý sa prikláňa k rozhodovacej praxi ESĽP týkajúcej sa článku 9 EDĽP a článku 14 EDĽP[56] by mal vnútroštátnym orgánom a predovšetkým vnútroštátnym súdom prenechať istú mieru voľnej úvahy, ktorú môžu uplatniť pri striktnom dodržaní predpisov práva Únie. V tomto bode sa nemusí z Luxemburgu poskytnúť jednotné riešenie pre celú Európsku úniu. Naopak, považujem za dostatočné, ak Súdny dvor vnútroštátny súd upozorní na všetky podstatné hľadiská, na ktoré sa má prihliadať a vo zvyšnej časti ponechá na jeho posúdení konkrétne záujmy v danej veci.

– Vhodnosť zákazu pre dosiahnutie sledovaného cieľa

100. V prvom rade treba objasniť, či zákaz, o aký ide v tejto veci, je ako požiadavka na povolanie *vhodný* pre dosiahnutie oprávneného cieľa sledovaného podnikom G4S.

101. O takejto vhodnosti v zásade nie je dôvod pochybovať. Ak totiž všetci dotknutí pracovníci vykonávajú svoju prácu bez toho, aby pritom vystavovali viditeľné náboženské symboly, pričom zamestnankyne moslimskej viery, akou je pani Achbita, sa zdržia nosenia moslimskej šatky, pomáhajú takéto skutočnosti uskutočneniu podnikovej politiky neutrality náboženstva a viery, ktorú stanovila G4S.

102. Len pre úplnosť dodávam, že požiadavka na povolanie sa nemusí považovať za vhodnú na dosiahnutie sledovaného cieľa v tom prípade, ak zamestnanci nemajú možnosť sa jasne a jednoznačne oboznámiť s jej obsahom. V prejednávanej veci však neexistujú nijaké skutočnosti, ktoré by nasvedčovali akýmkoľvek nedostatkom v súvislosti s jasnosťou a jednoznačnosťou sporného podnikového poriadku. Aj v období pred 13. júnom 2006, keď zjavne takýto zákaz nosenia viditeľných náboženských, politických a filozofických symbolov nebol v G4S vyjadrený v písomnej podobe, uplatňoval sa nepochybne ako nepísané podnikové pravidlo. V konaní pred Súdnym dvorom účastníci konania nenamietali nijaké pochybnosti o obsahu ktoréhokoľvek nepísaného pravidla.

52 — Rozsudky Maizena a i. (137/85, EU:C:1987:493, bod 15), Spojené kráľovstvo/Rada (C-84/94, EU:C:1996:431, bod 57), British American Tobacco (Investments) a Imperial Tobacco (C-491/01, EU:C:2002:741, bod 122), Digital Rights Ireland (C-293/12 a C-594/12, EU:C:2014:238, bod 46) a Gauweiler a i. (C-62/14, EU:C:2015:400, bod 67).

53 — Rozsudky Schräder HS Kraftfutter (265/87, EU:C:1989:303, bod 21), Jippes a i. (C-189/01, EU:C:2001:420, bod 81) a ERG a i. (C-379/08 a C-380/08, EU:C:2010:127, bod 86), v tom istom zmysle aj Gauweiler a i. (C-62/14, EU:C:2015:400, bod 91).

54 — Vo francúzskom pôvodnom znení: „adaptée, nécessaire et proportionnée à la finalité qu'elle poursuit“; pozri napríklad Conseil constitutionnel, rozhodnutia č. 2015-527 QPC z 22. decembra 2015 (FR:CC:2015:2015.527.QPC, body 4 a 12) a č. 2016-536 QPC z 19. februára 2016 (FR:CC:2016:2016.536.QPC, body 3 a 10), v podobnom zmysle Conseil d'État, rozsudok č. 317827 z 26. októbra 2011 (FR:CEASS:2011:317827.20111026).

55 — V tomto zmysle pozri napríklad novšiu judikatúru nemeckého Spolkového ústavného súdu, napríklad *BVerfGE* 120, 274, 318 a nasl. (DE:BVerfG:2008:rs20080227.1bvr037007, bod 218). „Proporcionálny“ v tejto súvislosti predstavuje synonymum pre „primeraný v užšom zmysle slova“.

56 — ESĽP, rozsudky Eweida a i. v. Spojené kráľovstvo (sťažnosť č. 48420/10 a i., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, body 84, 88, 94, 109) a Ebrahimian v. Francúzsko (sťažnosť č. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, body 56 a 65).

103. Okrem toho nariadenie, v ktorom sa stanovujú podnikové požiadavky, nemôže byť vo svojej podstate rozporuplné a zamestnávateľ ho musí dôsledne uplatňovať a jeho dodržiavanie vyžadovať od všetkých zamestnancov. Takéto nariadenie je totiž pre dosiahnutie dovolávaného cieľa vhodné len v tom prípade, ak sa skutočne uplatňuje v súlade s podmienkou, aby sa takýto cieľ dosiahol koherentným a systematickým spôsobom. [57] V prejednávanej veci však neexistujú nijaké skutočnosti, ktoré by nasvedčovali tomu, že pracovný poriadok podniku G4S sa neuplatňuje koherentne a systematicky. V tomto ohľade sa prejednávaný prípad odlišuje napokon aj od rozhodnutia vo veci Eweida a i. v. Spojené kráľovstvo, v ktorom EDĽP rozhodoval pred niekoľkými rokmi. [58]

– Potreba zákazu pre dosiahnutie sledovaného cieľa

104. Po druhé sa treba opýtať, či bol zákaz, ktorý je predmetom sporu v tejto veci, *potrebný* na dosiahnutie sledovaného cieľa. V tejto súvislosti sa musí preskúmať, či by ten istý cieľ bolo možné dosiahnuť s pomocou miernejších prostriedkov ako prostredníctvom zákazu. Takéto preskúmanie navrhovalo predovšetkým Francúzsko, ktoré poukázalo na to, že pracovný poriadok podniku, aký vydala G4S, by sa mohol považovať za „paušálny a príliš všeobecný“. K takémuto tvrdeniu sa priklonila aj Komisia.

105. Na jednej strane by si v súlade s názorom Komisie bolo možné predstaviť, že G4S by svojim zamestnankyniam poskytla uniformu, ktorá by zahŕňala ako dobrovoľný prvok šatku alebo závoj, ktoré by svojou farbou alebo štýlom vyhovovali takejto uniforme, a ktoré by zamestnankyne moslimského vierovyznania mohli na svoje výslovné želanie nosiť.

106. Niet pochýb o tom, že takýto postup by bol pre zamestnankyne, akou je pani Achbita, menej drastický v porovnaní so zákazom nosenia šatky, ktorý uplatňuje G4S, keďže dotknuté osoby by sa na pracovisku naďalej mohli zdržiavať s pokrývkou hlavy, hoci aj len v podobe stanovenej zamestnávateľom alebo takej, ktorá po vzhľadovej stránke v každom prípade rešpektuje jeho požiadavky.

107. Treba však zvážiť, že takýto postup by bol omnoho menej vhodný resp. úplne nevhodný pre dosiahnutie cieľa, ktorý G4S sleduje svojimi požiadavkami na povolanie, a ktorý je založený na neutralite náboženstva a viery. Zamestnankyňa, ktorá nosí moslimskú šatku, totiž viditeľne dáva najavo náboženský symbol bez ohľadu na to, či je takáto šatka farebne alebo štýlovo v súlade s jej pracovným odevom. Navyše, ak sa náboženský symbol stane súčasťou uniformy, vzdá sa zamestnávateľ dokonca svojho neutrálneho zamerania.

108. Na druhej strane by bolo treba zvážiť aj takú možnosť, že by zamestnávateľ zamestnankyne, akou je pani Achbita, preradil do internej služby, kde v podstatnej miere nedochádza k priamemu kontaktu s tretími osobami, alebo že by takéto zamestnankyne s cieľom zabrániť hroziacim konfliktom zaradil do služby len k takým zákazníkom, ktorí nebudú namietať proti zamestnávaniu recepčných, ktorých odev zahŕňa viditeľné a nápadné symboly náboženského presvedčenia, vrátane moslimskej šatky.

109. Proti takémuto postupu, keď sa každý jednotlivý prípad posudzuje osobitne, svedčí skutočnosť, že by menej vyhovoval uplatňovaniu podnikovej politiky založenej na neutralite náboženstva a viery. Totiž aj v tom prípade, ak by zákazník G4S, u ktorého by takáto zamestnankyňa pracovala ako recepčná, toleroval moslimskú šatku, odev, aký nosila pani Achbita, narúša politiku neutrality jej vlastného zamestnávateľa G4S.

57 — Rozsudok Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, bod 53), okrem toho pozri v súvislosti s podstatou požiadavky koherencie rozsudok Hartlauer (C-169/07, EU:C:2009:141, bod 55), ako aj najnovší rozsudok Hiebler (C-293/14, EU:C:2015:843, bod 65).

58 — Vo svojom rozsudku Eweida a i. v. Spojené kráľovstvo (sťažnosť č. 48420/10 a i., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, bod 94) nepovažoval ESĽP článok 9 EDĽP za porušený z dôvodu, že dotknutý podnik predtým nosenie viditeľných náboženských symbolov jednotlivými zamestnancami povolil alebo aspoň toleroval.

110. Len pre úplnosť treba dodať, že konkrétne vyhľadávanie alternatívnych možností uplatnenia pre každú jednu zamestnankyňu by zamestnávateľa po organizačnej stránke významne zaťažovalo, pričom nie každý podnik je bez námietok ochotný vynaložiť takúto snahu. V tejto súvislosti treba osobitne zohľadniť skutočnosť, že normotvorca Únie iba v spojení s osobami so zdravotným postihnutím spravidla vyžaduje „primerané prispôsobenia“, a to „na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania” (článok 5 smernice 2000/78). V súvislosti s inými skutkovými podstatami rozdielneho zaobchádzania, predovšetkým s ohľadom na náboženstvo, však naopak úmyslu normotvorcu smernice 2000/78 zodpovedá upustenie od požiadavky týkajúcej sa takýchto prispôsobení. [59] Vyššie uvedené, samozrejme, nevylučuje, aby sa s ohľadom na skutkové okolnosti danej veci hľadali aj individuálne riešenia, ale od zamestnávateľa v tejto súvislosti nemožno požadovať, aby vynaložil veľkú organizačnú snahu. Niektoré náboženské zvyklosti totiž zamestnanec na pracovisku nemusí nevyhnutne uplatňovať, najmä ak takéto pravidlá môže dodržiavať vo svojom voľnom čase.

111. Z celkového hľadiska sa preto taký zákaz, aký uplatňuje G4S, považuje za opatrenie, ktoré je potrebné na uskutočnenie podnikovej politiky neutrality náboženstva a viery. V konaní pred Súdnym dvorom sa nezistili menej drastické, avšak rovnako vhodné alternatívy pre dosiahnutie cieľa, ktorý sleduje G4S.

– Neexistencia nadmerného obmedzenia zamestnancov

112. Po tretie sa napokon treba zaoberať proporcionalitou v užšom zmysle slova. V tejto súvislosti sa vyžaduje, aby opatrenia aj napriek tomu, že slúžia na dosiahnutie oprávnených cieľov a sú potrebné, neviedli k znevýhodneniu, ktoré nie je primerané sledovaným cieľom. Inými slovami sa musí zabezpečiť, že zákaz, o aký ide v tomto spore, nemá za následok nadmerné obmedzenie oprávnených záujmov zamestnancov. [60] V tomto ohľade v neposlednom rade platí, že záujmy zamestnankýň, akou je pani Achbita, sa musia spravodlivo vyvážiť spolu so záujmami podnikov, akým je G4S, s ktorými si navzájom odporujú.

113. V tejto súvislosti sa na jednej strane musí pripustiť, že náboženstvo mnohých ľudí je podstatnou súčasťou ich osobnej identity. Hoci sa zamestnanec voči svojmu zamestnávateľovi, ktorý je súkromnoprávnym subjektom, nemôže priamo dovolávať náboženskej slobody (článok 10 Charty základných práv), pretože táto zaväzuje len orgány Únie a v rámci uplatňovania práva Únie aj jednotlivé členské štáty (článok 51 ods. 1 Charty), predstavuje takéto základné právo hlavnú zásadu demokratickej spoločnosti [61] a ide o vyjadrenie systému hodnôt, na ktorých je založená Európska únia (v tomto zmysle pozri tiež článok 2 ZEÚ). Hodnoty vyjadrené prostredníctvom náboženskej slobody tak nachádzajú aspoň nepriame uplatnenie aj v súkromných pracovnoprávnych vzťahoch. V rámci pôsobnosti smernice 2000/78 sa tieto hodnoty musia nevyhnutne zohľadniť aj s ohľadom na zásadu rovnakého zaobchádzania pri nachádzaní spravodlivej rovnováhy medzi záujmami zamestnávateľov a zamestnancov. [62]

59 — O inú právnu situáciu ide v Spojených štátoch amerických, kde sa na zamestnávateľa vzťahuje povinnosť takzvanej *„religious accomodation“* vyplývajúca z *Civil Rights Act* z roku 1964, *Title VII* (42 U.S.C. § 2000e-2, v tomto zmysle pozri v neposlednom rade aj rozsudok U.S. Supreme Court z 1. júna 2015, Rs. 14-86, EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, 575 U.S. _ 2015).

60 — V tomto zmysle pozri rozsudky Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, bod 73) a Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, bod 47), ktoré sa tiež týkajú problematiky zákazu diskriminácie na základe veku v rámci smernice 2000/78.

61 — V tomto zmysle a v súvislosti s článkom 9 EDĽP pozri rozsudky Leyla Şahin v. Turecko (sťažnosť č. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, bod 104), S.A.S. v. Francúzsko (sťažnosť č. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, bod 124) a Ebrahimian v. Francúzsko (sťažnosť č. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, bod 54).

62 — Uvedené potvrdil napokon aj ESĽP, rozsudok Eweida a i. v. Spojené kráľovstvo (sťažnosť č. 48420/10 a i., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, body 94 a 99) týkajúci sa článku 9 EDĽP.

114. Na druhej strane nemožno opomenúť, že v prípade takého zákazu, aký je predmetom sporu v tejto veci, nejde úplne o samotné náboženstvo, teda o presvedčenie osoby (*forum internum*) a prípadne o jej hlásenie sa k istému náboženskému spoločenstvu. Ako sa totiž zdá, podnik, akým je G4S, si svojich zamestnancov nevyberá na základe náboženskej príslušnosti [63] a takúto skutočnosť samu osebe nepovažuje za dôvod pre lepšie alebo horšie zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní. Skutočnosť, ktorá zakladá rozdielne zaobchádzanie vyplývajúce zo zákazu uplatňovaného G4S, predstavuje naopak len verejný prejav náboženstva zamestnancov prostredníctvom odevu, a teda len jeden z viacerých aspektov prejavovania ich náboženstva (*forum externum*).

115. Aj takýto druh náboženského prejavu, ktorý je právom Únie upravený v článku 10 ods. 1 druhej vete Charty základných práv, síce môže nepochybne tvoriť podstatnú súčasť prejavu osobnosti, ktorej smernica 2000/78 venuje zvláštnu pozornosť. [64]

116. Na rozdiel od pohlavia, farby pleti, etnického pôvodu, sexuálnej orientácie, veku alebo zdravotného postihnutia osoby však v prípade náboženského prejavu nejde ani tak o nezmeniteľnú vlastnosť, ako o znak životného štýlu osoby, ktorý má súkromnú povahu a ktorý môže dotknutý zamestnanec svojou vôľou ovplyvniť. Zatiaľ čo sa zamestnanec svojho pohlavia, farby pleti, etnického pôvodu, sexuálnej orientácie, veku alebo svojho zdravotného postihnutia nemôže „vzdať spolu s odevom“ v okamihu, keď vstúpi do priestorov svojho zamestnávateľa, možno od neho v súvislosti s náboženskými prejavmi na pracovisku požadovať istú mieru zdržanlivosti, či už ide o náboženské rituály, nábožensky motivované správanie sa alebo tak, ako v tomto prípade, o jeho odev.

117. Miera zdržanlivosti, ktorú možno od zamestnanca požadovať, závisí od celkového posúdenia všetkých relevantných okolností daného individuálneho prípadu.

118. V prvom rade je v súvislosti s používaním náboženských symbolov ako súčasti odevu podstatný pomer viditeľnosti a nápadnosti jednotlivých prvkov v porovnaní s celkovým vzhľadom zamestnanca. [65] 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. Pre zamestnancov, od ktorých sa vyžaduje, aby nosili pracovný odev alebo dokonca uniformu, môžu platiť prísnejšie zákazy súvisiace s prejavom viditeľných náboženských symbolov, ako pre osoby, ktoré si samy môžu slobodne vybrať, v akom odeve prídu do práce.

119. Po druhé platí, že od zamestnanca vo vyššej pozícii alebo od nadriadeného pracovníka možno v prípade pochybností očakávať väčšiu mieru zdržanlivosti ako od zamestnanca, ktorý vykonáva len podriadené činnosti. Taktiež od zamestnanca, ktorý sa pri výkone svojej práce dostáva do častého a rôznorodého priameho kontaktu s tretími osobami, možno vyžadovať väčšiu mieru zdržanlivosti, ako od zamestnanca, ktorý pracuje výlučne v rámci internej služby a neprichádza do kontaktu so zákazníkmi.

120. Po tretie sa vyžaduje, aby podnikové nariadenie, akým je nariadenie G4S, od zamestnancov vyžadovalo výlučne *neutralitu* v súvislosti s ich vlastným náboženským, politickým a filozofickým presvedčením. Takúto povinnosť zdržanlivosti možno od zamestnancov požadovať skôr, než splnenie aktívnej povinnosti zaujať konkrétne stanovisko k náboženským, politickým alebo filozofickým otázkam alebo sa chovať v súlade s určitou doktrínou. [66]

63 — G4S sama odhaduje, že z celkového počtu jej zamestnancov je asi 11 % moslimského vierovyznania.

64 — Odôvodnenie 9 smernice 2000/78.

65 — V tomto zmysle pozri tiež judikatúru ESĽP, rozsudok Eweida a i./Spojené kráľovstvo (sťažnosť č. 48420/10 a i., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, bod 94) týkajúci sa článku 9 EDĽP.

66 — Posledné uvedené by prichádzalo do úvahy len v takzvaných duchovných organizáciách za podmienok stanovených v článku 4 ods. 2 smernice 2000/78.

121. Po štvrté v rámci zváženia záujmov treba tiež zohľadniť, či sú dotknuté aj iné skutkové podstaty rozdielneho zaobchádzania. O neprimeranosti zákazu stanoveného zamestnávateľom by napríklad bolo možné uvažovať v tom prípade, ak by takýto zákaz okrem zamestnancov určitého náboženstva znevýhodňoval osobitným spôsobom zároveň zamestnancov určitého pohlavia, farby pleti alebo etnického pôvodu [článok 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78]. Podnikové nariadenie, akým je v tejto veci sporné nariadenie G4S, v rozsahu, v akom bolo možné sa s ním oboznámiť, sa môže rovnako dotýkať mužov, ako aj žien [67] a nezdá sa, že by toto nariadenie osobitným spôsobom znevýhodňovalo zamestnancov určitej farby pleti alebo etnického pôvodu.

122. Po piate môže mať napokon význam aj širší kontext, v ktorom dochádza k prípadnému konfliktu medzi zamestnancom a jeho zamestnávateľom týkajúcemu sa nosenia viditeľných náboženských symbolov na pracovisku.

123. Na jednej strane má zásada rovnakého zaobchádzania v zmysle článku 21 Charty základných práv, ktorá je spresnená v smernici 2000/78, za cieľ výslovne uľahčiť znevýhodneným skupinám obyvateľstva prístup k zamestnaniu a povolaniu s cieľom podporiť ich účasť na ekonomickom, kultúrnom a sociálnom živote, ako aj realizáciu potenciálu jednotlivcov. [68] To platí v neposlednom rade, pokiaľ ide o prekonanie zastaraných predsudkov a odstránenie skostnatených štruktúr. V žiadnom prípade preto nesmie dochádzať k opakovanému rozdielnemu zaobchádzaniu len preto, že to zodpovedá určitým tradíciám, zvyklostiam alebo spoločenským systémom.

124. Na druhej strane však osobitne s ohľadom na zákaz nosenia šatky nemožno predčasne a paušálne tvrdiť, že takéto opatrenie sťažuje integráciu moslimských žien do pracovného a spoločenského života nad nevyhnutnú mieru. Práve prípad pani Achbity je obzvlášť názorným príkladom: dotknutá osoba pracovala pre G4S ako recepčná viac ako tri roky bez toho, aby na pracovisku nosila šatku, a teda ako moslimka bola napriek zákazu nosiť šatku v plnej miere integrovaná do pracovného života. Až po troch rokoch výkonu povolania pre podnik G4S začala požadovať, aby sa na pracovisku mohla zdržiavať so šatkou, čo viedlo k strate jej zamestnania.

125. Napokon na účely výkladu a uplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania treba prihliadať aj na národnú identitu členských štátov, ktorá je súčasťou ich základných politických a ústavných systémov (článok 4 ods. 2 ZEÚ). V súvislosti s problematikou, ktorej sa týka toto konanie, možno na základe vyššie uvedeného konštatovať, že v členských štátoch, medzi ktoré patrí napríklad Francúzsko, a v ktorých je laicizmus ústavnou zásadou, a teda má rozhodujúci vplyv na spolužitie v rámci spoločnosti, [69] možno nosenie viditeľných náboženských symbolov, aj v súkromnom sektore [70] a všeobecne na verejnosti [71] podriadiť rozsiahlejším obmedzeniam, v porovnaní s inými členskými štátmi, ktorých Ústavy v tomto ohľade obsahujú inú alebo menej významnú úpravu.

126. S ohľadom na všetky tieto konštatovania existuje veľa dôvodov, na základe ktorých možno vysloviť záver, že taký zákaz, aký je predmetom sporu v tejto veci, neobmedzuje oprávnené záujmy dotknutých zamestnankýň v neprimeranom rozsahu, a teda sa má považovať za primeraný.

127. V konečnom dôsledku však prináleží vnútroštátnemu súdu, aby na účely dosiahnutia spravodlivej rovnováhy posúdil odporujúce si záujmy aj s ohľadom na všetky relevantné okolnosti jednotlivého prípadu, predovšetkým s ohľadom na mieru nápadnosti náboženského symbolu, druh a činnosť zamestnankyne a kontext, v ktorom má svoju činnosť vykonávať, ako aj národnú identitu Belgicka.

67 — V tomto zmysle pozri opäť príklady uvedené vyššie v bode 49 týchto návrhov.

68 — Pozri odôvodnenia 9 a 11 smernice 2000/78.

69 — V tomto zmysle pozri už vyššie bod 31 v spojení s poznámkou pod čiarou 13 týchto návrhov.

70 — V prípade „Baby Loup“ napríklad francúzsky Cour de cassation zasadajúci v pléne rozhodol, že jasle prevádzkované v rámci súkromného sponzorského združenia môžu svojim zamestnancom stanoviť povinnosť zachovávania neutrality (rozsudok č. 13-28.369, FR:CCASS:2014:AP00612).

71 — ESĽP, rozsudok S.A.S. v. Francúzsko (sťažnosť č. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, body 121, 122, 147 a 153 až 159).

c) Priebežný záver

128. Vo všeobecnosti možno teda taký zákaz, aký stanovila G4S, považovať za podstatnú, rozhodujúcu a oprávnenú požiadavku na povolanie v zmysle článku 4 ods. 1 smernice 2000/78, ktorou možno v zásade odôvodniť rozdielne zaobchádzanie na základe náboženstva či už nepriamej alebo priamej povahy pod podmienkou, že bude dodržaná zásada proporcionality.

129. Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti teda sporný zákaz spĺňa požiadavky primeraného (oprávneného) cieľa v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) bodu i) smernice 2000/78, ak sú splnené podmienky podľa článku 4 ods. 1 smernice a dodrží sa zásada proporcionality.

2. Sporný zákaz posudzovaný z pohľadu ochrany práv a slobôd iných (článok 2 ods. 5 smernice 2000/78)

130. Okrem zaradenia medzi požiadavky na zamestnanie v zmysle článku 4 ods. 1 smernice 2000/78 možno zákaz, aký je predmetom sporu v tomto konaní, v zásade posúdiť aj z pohľadu ochrany práv a slobôd iných, ktorú upravuje článok 2 ods. 5 smernice 2000/78. Ako vyplýva z tohto ustanovenia, smernica sa netýka opatrení stanovených v právnom poriadku jednotlivých štátov, ktoré sú v demokratickej spoločnosti potrebné okrem iného na ochranu práv a slobôd iných.

131. Prijatím tohto ustanovenia, ktoré pôvodne vôbec nebolo súčasťou návrhu Komisie,[72] chcel normotvorca Únie v oblasti zamestnania a povolania zabrániť rozporu medzi zásadou rovnakého zaobchádzania na jednej strane a zároveň ochranou práv a slobôd jednotlivcov, ktoré sú pre fungovanie demokratickej spoločnosti nepostrádateľné, na druhej strane a „zmierlivo zakročiť“.[73]

a) Dotknuté práva a slobody iných

132. V prípade, že zamestnankyne alebo zamestnanci na pracovisku nosia viditeľné symboly ich náboženského presvedčenia, ako napríklad moslimskú šatku,[74] môže táto skutočnosť ovplyvniť práva a slobody iných dvojakým spôsobom: na jednej strane sa môžu dôsledky odraziť na právach a slobodách ich kolegov, ale aj zákazníkov podniku, predovšetkým z pohľadu negatívnej náboženskej slobody a na druhej strane sa môže zamestnávateľ cítiť obmedzený vo svojej slobode podnikania.

133. Návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal belgický Kasačný súdny dvor, sa týka preskúmania podnikového nariadenia G4S len z pohľadu neutrálnej politiky podniku. S ohľadom na túto skutočnosť sa pri posudzovaní otázky ochrany práv a slobôd iných zameriam osobitne na hľadisko slobody podnikania.

134. V Únii, ktorá sa usiluje o sociálne trhové hospodárstvo (článok 3 ods. 3 druhá veta ZEÚ), ktoré chce dosiahnuť v súlade s požiadavkami otvoreného trhového hospodárstva s voľnou hospodárskou súťažou (článok 119 ods. 1 ZFEÚ a článok 120 ZFEÚ), sa slobode podnikania priznáva nezanedbateľný význam. Toto základné právo sa predtým uplatňovalo už ako všeobecná zásada práva Únie[75] a v súčasnosti je upravená na poprednom mieste v článku 16 Charty základných práv.

72 — Návrh smernice Rady, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní, KOM(99) 565 v konečnom znení (Ú. v. ES C 177 E, 2000, s. 42).

73 — Pozri rozsudok Prigge a i. (C-447/09, EU:C:2011:573, bod 55, prvá veta). Predovšetkým osoby alebo organizácie, ktoré sa pod rúškom náboženstva dopúšťajú trestnej činnosti, narušujú verejnú bezpečnosť a poriadok alebo zasahujú do práv a slobôd iných, sa nemôžu domáhať zákazu diskriminácie.

74 — V súvislosti s inými príkladmi pozri vyššie bod 49 týchto návrhov.

75 — V rámci obsiahlej judikatúry pozri rozsudky Nold/Komisia (4/73, EU:C:1974:51, body 13 a 14), Hauer (44/79, EU:C:1979:290, body 15, 16 a 32), ABNA a i. (C-453/03, C-11/04, C-12/04 a C-194/04, EU:C:2005:741, bod 87) a Deutsches Weintor (C-544/10, EU:C:2012:526, bod 54), ktoré sa niekedy zaoberali synonymami výrazu „právo na slobodný výkon ekonomickej činnosti“ alebo „slobodný výkon povolania“.

135. V zmysle uvedeného nemožno vopred vylúčiť, že článok 2 ods. 5 smernice 2000/78 pripúšťa v súvislosti s ochranou slobody podnikania odklon od zákazu diskriminácie.

b) Pojem opatrenia na ochranu práv a slobôd iných

136. Základné právo na slobodu podnikania, ktoré na jednej strane môže podliehať rôznym formám obmedzení,[76] však automaticky neodôvodňuje takýto odklon od zákazu diskriminácie. Naopak, článok 2 ods. 5 smernice 2000/78, ktorý sa ako výnimka zo zásady rovnakého zaobchádzania musí vykladať reštriktívne,[77] predpokladá existenciu konkrétnych *opatrení* na ochranu práv a slobôd iných.

137. Na rozdiel od požiadaviek na povolanie v zmysle článku 4 ods. 1 musia mať takéto opatrenia podľa článku 2 ods. 5 smernice verejnoprávnu povahu alebo prinajmenšom vyplývať z poverenia verejnej moci.[78] Článok 2 ods. 5 smernice sa svojím znením s ohľadom na „opatrenia stanovené vnútroštátnymi právnymi predpismi“ približuje zneniu právnej úpravy náboženskej slobody podľa článku 9 ods. 2 EDĽP, podľa ktorého sú dovolené len také obmedzenia, ktoré „sú ustanovené zákonmi a ktoré sú nevyhnutné v demokratickej spoločnosti“, okrem iného v záujme „ochrany práv a slobôd iných“.

138. Je pravda, že podnikové nariadenie, akým je nariadenie G4S, z ktorého vyplýva sporný zákaz v tejto veci, samo osebe nemá verejnoprávnu povahu a ani nevyplýva z dostatočne jasného poverenia verejnej moci.[79] Prinajmenšom Súdnemu dvoru nie sú známe nijaké skutočnosti, ktoré by preukazovali osobitné zákonné poverenie vyplývajúce z vnútroštátneho práva, ktoré by mohlo slúžiť ako právny základ pre také opatrenie, aké stanovila G4S.

139. V každom prípade by preto zákonné ustanovenia, ktoré boli na vnútroštátnej úrovni prijaté na účely prebratia článku 4 ods. 1 smernice 2000/78, bolo možné považovať za poverenie pre vydanie opatrení v zmysle článku 2 ods. 5 smernice. V tejto súvislosti by sa však článok 4 ods. 1 považoval vo vzťahu k článku 2 ods. 5 smernice za *lex specialis* a ako spresnenie požiadaviek na opatrenia, ktoré normotvorca Únie považuje v súvislosti s ochranou slobody podnikania za primerané.

c) Priebežný záver

140. Celkovo teda v prípade, o aký ide v tejto veci, nemá článok 2 ods. 5 smernice 2000/78 popri článku 4 ods. 1 ako odôvodnenie rozdielneho zaobchádzania na základe náboženstva nijaký samostatný význam. Otázka odôvodnenia zákazu, tak ako platí v tejto veci v prípade G4S, sa teda musí posúdiť výlučne na základe článku 4 ods. 1 smernice.

VI – Návrh

141. Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy navrhujem Súdnemu dvoru, aby na návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý predložil belgický Hof van Cassatie (Kasačný súd, Belgicko), odpovedal takto:

1. V prípade, ak sa zamestnankyni moslimského vierovyznania 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/ES, ak takýto zákaz vyplýva zo všeobecného platného pracovného

76 — Pozri rozsudok Sky Österreich (C-283/11, EU:C:2013:28, bod 46).

77 — Pozri rozsudky Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, bod 60), Prigge a i. (C-447/09, EU:C:2011:573, bod 56) a Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, bod 46).

78 — Pozri rozsudok Prigge a i. (C-447/09, EU:C:2011:573, body 59 až 61 a bod 64).

79 — Pozri rozsudok Prigge a i. (C-447/09, EU:C:2011:573, body 61 a 64).

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. Uvedený zákaz však môže predstavovať nepriamu diskrimináciu na základe náboženstva podľa článku 2 ods. 2 písm. b) smernice.

2. Takúto diskrimináciu možno odôvodniť na základe politiky neutrality náboženstva a viery uplatňovanej zamestnávateľom v danom podniku pod podmienkou, že sa dodrží zásada proporcionality.

V tejto súvislosti treba zohľadniť predovšetkým tieto skutočnosti:

— veľkosť a nápadnosť náboženského symbolu,

— druh činnosti zamestnankyne,

— kontext, v ktorom sa má táto činnosť vykonávať, ako aj

— národnú identitu príslušného členského štátu.