Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)

z 15. júla 2021 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Smernica 2000/78/ES – Rovnosť zaobchádzania v zamestnaní a povolaní – Zákaz diskriminácie založenej na náboženstve alebo vierovyznaní – Vnútorné pravidlo súkromného podniku zakazujúce na pracovisku viditeľne nosiť akýkoľvek politický, filozofický alebo náboženský symbol alebo nosiť nápadné a rozmerné politické, filozofické alebo náboženské symboly – Priama alebo nepriama diskriminácia – Proporcionalita – Vyváženie slobody náboženstva a ostatných základných práv – Legitímnosť politiky neutrality prijatej zamestnávateľom – Nevyhnutnosť preukázať existenciu hospodárskej ujmy zamestnávateľa“

V spojených veciach C-804/18 a C-341/19,

ktorých predmetom sú dva návrhy na začatie prejudiciálneho konania na základe článku 267 ZFEÚ, podané rozhodnutiami Arbeitsgericht Hamburg (Pracovný súd Hamburg, Nemecko) (C-804/18) a Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko) (C-341/19) z 21. novembra 2018 a 30. januára 2019, doručenými Súdnemu dvoru 20. decembra 2018 a 30. apríla 2019, ktoré súvisia s konaniami:

IX

proti

WABE eV (C-804/18),

a

MH Müller Handels GmbH

proti

MJ (C-341/19),

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda K. Lenaerts, podpredsedníčka R. Silva de Lapuerta, predsedovia komôr A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan, L. Bay Larsen, N. Piçarra a A. Kumin, sudcovia T. von Danwitz, C. Toader, M. Safjan, F. Biltgen (spravodajca), P. G. Xuereb, L. S. Rossi a I. Jarukaitis,

generálny advokát: A. Rantos,

* Jazyk konania: nemčina.

tajomník: D. Dittert, vedúci sekcie,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 24. novembra 2020,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– IX, v zastúpení: K. Bertelsmann, Rechtsanwalt,

– WABE eV, v zastúpení: C. Hoppe, Rechtsanwalt,

– MH Müller Handels GmbH, v zastúpení: F. Werner, Rechtsanwalt,

– MJ, v zastúpení: G. Sendelbeck, Rechtsanwalt,

– grécka vláda, v zastúpení: E. M. Mamouna a K. Boskovits, splnomocnení zástupcovia,

– poľská vláda, v zastúpení: B. Majczyna, splnomocnený zástupca,

– švédska vláda, v zastúpení: H. Eklinder, C. Meyer-Seitz, H. Shev, J. Lundberg a A. Falk, splnomocnené zástupkyne,

– Európska komisia, v zastúpení: B.-R. Killmann, M. Van Hoof a C. Valero, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 25. februára 2021,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrhy na začatie prejudiciálneho konania sa týkajú výkladu článku 2 ods. 1, článku 2 ods. 2 písm. a) a b), článku 4 ods. 1 a článku 8 ods. 1 smernice 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), ako aj článkov 10 a 16 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“).

2 Návrh na začatie prejudiciálneho konania vo veci C-804/18 bol podaný v rámci sporu medzi IX a jej zamestnávateľom, WABE eV (ďalej len „WABE“), združením zaregistrovaným v Nemecku prevádzkujúcim veľký počet jaslí, ktorý sa týka uvoľnenia IX z práce potom, ako odmietla dodržiavať zákaz, ktorý WABE uložilo svojim zamestnancom, a to používať akékoľvek viditeľné symboly politického, filozofického alebo náboženského charakteru na mieste práce, keď sú v kontakte s rodičmi alebo ich deťmi.

3 Návrh na začatie prejudiciálneho konania vo veci C-341/19 bol podaný v rámci sporu medzi MH Müller Handels GmbH (ďalej len „MH“), spoločnosťou prevádzkujúcou reťazec drogérií na nemeckom území, a jej zamestnankyňou MJ, vo veci zákonnosti príkazu, ktorý jej dala MH, a to zdržať sa používania nápadných a rozmerných symbolov politickej, filozofickej alebo náboženskej povahy na pracovisku.

Právny rámec

Smernica 2000/78

4 Odôvodnenia 1, 4, 11 a 12 smernice 2000/78 znejú:

„(1) Podľa článku 6 Zmluvy [o EÚ] je Európska únia založená na zásadách slobody, demokracie, dodržiavania ľudských práv a základných slobôd a právneho štátu, princípoch, ktoré sú spoločné všetkým členským štátom, a rešpektuje základné ľudské práva, ktoré zaručuje Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd [podpísaný v Ríme 4. novembra 1950] a ktoré vyplývajú z ústavných tradícií spoločných pre členské štáty ako základných princípov práva [Únie].

…

(4) Právo všetkých osôb na rovnosť pred zákonom a ochrana proti diskriminácii je všeobecným právom, ktoré uznáva Všeobecná deklarácia ľudských práv, Dohovor Spojených národov o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, Dohovor Spojených národov (OSN) o občianskych a politických právach a o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach a Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd, ktoré podpísali všetky členské štáty. Dohovor č. 111 Medzinárodnej organizácie práce (MOP) zakazuje diskrimináciu v zamestnaní a povolaní.

…

(11) Diskriminácia z dôvodov náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie môže sťažiť dosiahnutie cieľov zmluvy o [FEÚ], najmä dosiahnutie vysokej úrovne zamestnanosti a sociálnej ochrany, zvýšenie životnej úrovne a kvality života, ekonomickú a sociálnu súdržnosť a solidaritu a slobodný pohyb osôb.

(12) Preto by sa mala v [Únii] zakázať každá priama alebo nepriama diskriminácia na základe náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie vzhľadom na oblasti, na ktoré sa vzťahuje táto smernica. …“

5 Článok 1 tejto smernice stanovuje:

„Účelom tejto smernice je 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.“

6 Článok 2 uvedenej smernice 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…

…

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.“

7 Článok 3 ods. 1 tej istej smernice stanovuje:

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

…

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

…“

8 Článok 8 ods. 1 smernice 2000/78 znie:

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

Nemecké právo

GG

9 Článok 4 ods. 1 a 2 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Základný zákon Spolkovej republiky Nemecko) z 23. mája 1949 (BGBl. 1949 I, s. 1, ďalej len „GG“) stanovuje:

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

2. Zaručuje sa nerušený výkon náboženských obradov.“

10 Článok 6 ods. 2 GG stanovuje:

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

11 Článok 7 ods. 1 až 3 GG znie takto:

„1. Celé školstvo je pod dohľadom štátu.

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

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

12 Článok 12 GG stanovuje:

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

…“

AGG

13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (všeobecný zákon o rovnosti zaobchádzania) zo 14. augusta 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897, ďalej len „AGG“) má za cieľ prebrať smernicu 2000/78 do nemeckého práva.

14 § 1 AGG, ktorý definuje účel zákona, uvádza:

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

15 § 2 ods. 1 AGG stanovuje:

„Na základe tohto zákona je diskriminácia na základe niektorého z dôvodov uvedených v § 1 nezákonná, pokiaľ ide o:

(1) podmienky prístupu k zamestnaniu, k samostatne zárobkovej činnosti alebo pracovnému pomeru, vrátane výberových kritérií a náborových podmienok, bez ohľadu na odbor činnosti a na úroveň profesijnej hierarchie, vrátane pracovného postupu;

(2) podmienky zamestnania a pracovné podmienky vrátane mzdy a podmienok prepustenia zo zamestnania, najmä tých podmienok, ktoré sú uvedené v kolektívnych zmluvách a v individuálnych pracovných zmluvách, a opatrenia prijaté počas trvania a pri skončení pracovného pomeru, ako aj v prípade profesijného postupu;

…“

16 § 3 ods. 1 a 2 AGG stanovuje:

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

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

17 V § 7 ods. 1 až 3 AGG sa stanovuje:

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

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

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

18 Podľa § 8 ods. 1 AGG:

„Rozdielne zaobchádzanie z niektorého z dôvodov uvedených v § 1 je povolené, ak pre povahu určitých dotknutých pracovných činností alebo pre kontext, v ktorom sa vykonávajú, táto charakteristika tvorí základnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie, pod podmienkou, že cieľ je oprávnený a požiadavka primeraná.“

19 § 15 AGG znie takto:

„1. V prípade porušenia zákazu diskriminácie je zamestnávateľ povinný nahradiť škodu, ktorá týmto porušením vznikla. To neplatí, pokiaľ zamestnávateľ nie je za porušenie povinnosti zodpovedný.

2. Za škodu, ktorá nie je majetkovou ujmou, môže zamestnanec požadovať primeranú finančnú náhradu škody. V prípade neprijatia do zamestnania nemôže odškodnenie presiahnuť tri mesačné odmeny, ak by zamestnanec nebol prijatý do zamestnania ani v prípade nediskriminačného výberu.

3. V prípade uplatňovania kolektívnych zmlúv je zamestnávateľ povinný nahradiť škodu len vtedy, ak konal úmyselne alebo s hrubou nedbanlivosťou.“

Občiansky zákonník

20 Podľa § 134 Bürgerliches Gesetzbuch (Občiansky zákonník) „ak zákon nestanovuje inak, akýkoľvek právny úkon odporujúci zákonnému zákazu je neplatný“.

GewO

21 § 106 Gewerbeordnung (nemecký zákon o výkone remeselných, obchodných a priemyselných povolaní, ďalej len „GewO“) stanovuje:

„Zamestnávateľ môže podľa spravodlivého uváženia bližšie určiť obsah, miesto a čas výkonu práce, pokiaľ tieto pracovné podmienky nie sú stanovené v pracovnej zmluve, v ustanoveniach podnikovej dohody, v uplatniteľnej kolektívnej zmluve alebo v zákone. Platí to aj v súvislosti s dodržiavaním vnútornému poriadku podniku zo strany zamestnancov a so správaním zamestnancov v podniku. Pri výkone tejto diskrečnej právomoci musí zamestnávateľ zohľadniť aj zdravotné postihnutie zamestnanca.“

Spory vo veciach samých a prejudiciálne otázky

Vec C-804/18

22 WABE prevádzkuje veľký počet jaslí nachádzajúcich sa v Nemecku, ktoré zamestnávajú viac ako 600 zamestnancov a navštevuje ich približne 3 500 detí. Deklaruje, že je politicky nestranné a nezávislé od akéhokoľvek vierovyznania.

23 Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania v tejto veci vyplýva, že WABE v rámci svojej každodennej činnosti nasleduje a bezvýhradne zdieľa odporúčania mesta Hamburg (Nemecko) o vzdelávaní a výchove detí uplatniteľné v kolektívnych zariadeniach starostlivosti o deti, ktoré v marci 2012 uverejnila správa pre pracovné záležitosti, sociálne veci, rodinu a integráciu mesta Hamburg. Tieto odporúčania najmä stanovujú, že „všetky denné zariadenia pre deti sú povinné zachytiť a zrozumiteľne vysvetliť zásadné etické otázky, ako aj náboženské a iné svetonázory ako súčasť každodenného sveta. Denné zariadenia pre deti poskytujú v tejto súvislosti priestor na to, aby sa deti zaoberali otázkami zmyslu radosti a smútku, zdravia a choroby, spravodlivosti a nespravodlivosti, viny a zlyhania, mieru a konfliktu a otázkou Boha. Podporujú deti v tom, aby k týmto otázkam prejavovali pocity a presvedčenia. Možnosť zvedavého, bádavého vysporiadania sa s týmito otázkami vedie k zaoberaniu sa s obsahmi a tradíciami náboženských a kultúrnych orientácií zastúpených v skupine detí. Takýmto spôsobom sa rozvíja váženie si hodnôt a rešpekt voči iným náboženstvám, kultúram a svetonázorom. Tento výklad podporuje dieťa v jeho sebaporozumení a v pocite fungujúcej spoločnosti. K tomu patrí aj to, aby deti počas roka zažili náboženské sviatky a aktívne participovali na nábožensky ladených sviatkoch. Stretnutie sa s inými náboženstvami umožňuje deťom zažiť rôzne formy rozjímania, viery a spirituality.“

24 IX je špecializovaná pedagogička a je zamestnaná v združení WABE od 1. júla 2014. Začiatkom roka 2016 sa rozhodla nosiť moslimskú šatku. Od 15. októbra 2016 do 30. mája 2018 čerpala rodičovskú dovolenku.

25 V marci 2018 WABE prijalo „pracovné pokyny o dodržiavaní zásady neutrality“ s cieľom ich uplatnenia vo svojich zariadeniach, pričom IX sa s týmito pokynmi oboznámila 31. mája toho istého roku. Tieto pokyny stanovujú najmä, že WABE „je nezávislé od akéhokoľvek vierovyznania a výslovne víta náboženskú a kultúrnu rôznorodosť. V záujme zabezpečenia individuálneho a slobodného vývoja detí vo vzťahu k náboženstvu, svetonázoru a politike sú zamestnanci… povinní striktne dodržiavať platnú zásadu neutrality voči rodičom, deťom a tretím osobám. [WABE] voči nim uplatňuje prístup politickej, filozofickej a náboženskej neutrality“. S výnimkou pedagogického personálu povinnosti stanovené na účely dodržiavania zásady neutrality neplatia

pre zamestnancov združenia WABE pracujúcich v sídle podniku, keďže nie sú v kontakte s deťmi, ani s rodičmi. V tejto súvislosti slúžia nasledujúce pravidlá „ako zásady konkrétneho dodržiavania zásady neutrality na pracovisku:

– zamestnanci sa na pracovisku zdržia akýchkoľvek politických, filozofických alebo náboženských vonkajších prejavov voči rodičom, deťom a tretím osobám,

– zamestnanci v styku s rodičmi, deťmi a tretími osobami na pracovisku nenosia žiadne viditeľné symboly svojho politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia,

– zamestnanci na pracovisku nevykonávajú pred rodičmi, deťmi a tretími osobami žiadne obrady vyplývajúce z tohto presvedčenia.“

26 V „informačnom liste o zásade neutrality“, ktorý vypracovalo WABE, sa nachádza nasledujúca odpoveď na otázku, či je dovolené nosiť kresťanský kríž, moslimskú šatku alebo židovskú jarmulku: „Nie, nie je to dovolené, keďže deti nesmú byť ovplyvnené pedagógom, pokiaľ ide o náboženstvo. Úmyselná voľba nábožensky alebo svetonázorovo určeného odevu je v rozpore so zásadou neutrality.“

27 Dňa 1. júna 2018 sa IX dostavila na svoje pracovisko, pričom mala moslimskú šatku. Keďže IX odmietla dať si dole šatku, riaditeľka zariadenia ju dočasne uvoľnila z práce.

28 Keď sa IX 4. júna 2018 znovu dostavila do práce, opäť mala na sebe moslimskú šatku. Dostala upozornenie datované v ten istý deň za to, že 1. júna 2018 mala na sebe šatku, a v záujme dodržiavania zásady neutrality bola vyzvaná, aby svoju prácu vykonávala v budúcnosti bez šatky. Vzhľadom na to, že opäť odmietla dať si dole uvedenú šatku, bola IX poslaná domov a dočasne uvoľnená z práce. V ten istý deň dostala ďalšie upozornenie.

29 V tom istom období WABE dosiahlo, že zamestnankyňa, ktorá mala prívesok vo forme kríža, si ho sňala.

30 IX podala na vnútroštátny súd žalobu, ktorou sa domáhala, aby bola združeniu WABE uložená povinnosť vyňať z jej osobného pracovného spisu upozornenia týkajúce sa nosenia moslimskej šatky. Na podporu svojej žaloby v prvom rade uvádza, že napriek všeobecnej povahe zákazu viditeľného nosenia symbolov politického, filozofického alebo náboženského charakteru sa tento zákaz týka priamo nosenia moslimskej šatky, a teda predstavuje priamu diskrimináciu, ďalej že tento zákaz sa týka výlučne žien, a teda musí byť preskúmaný aj z hľadiska zákazu diskriminácie založenej na pohlaví, a napokon, že tento zákaz sa týka najmä žien pochádzajúcich z prisťahovaleckého prostredia, takže môže takisto predstavovať diskrimináciu založenú na etnickom pôvode. Okrem toho Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavný súd, Nemecko) rozhodol, že zákaz nosiť moslimskú šatku do práce, a to do zariadenia starostlivosti o deti, predstavuje vážne narušenie slobody viery a vierovyznania, a na to, aby bol prípustný, musí vychádzať z preukázaného a konkrétneho rizika. Napokon rozsudok zo 14. marca 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), neumožňuje zabrániť tomu, aby sa vyhovelo žiadosti vyňať z osobného pracovného spisu uvedené upozornenia. V tomto rozsudku totiž Súdny dvor len stanovil minimálne štandardy v práve Únie, takže úroveň ochrany proti diskriminácii dosiahnutá v Nemecku vďaka judikatúre Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavný súd) týkajúcej sa článku 4 ods. 1 GG a § 8 AGG nemožno znížiť.

31 WABE navrhuje, aby vnútroštátny súd zamietol túto žalobu. Na podporu tohto návrhu najmä uvádza, že vnútroštátne pravidlo zakazujúce viditeľné nosenie politických, filozofických alebo náboženských symbolov je v súlade s § 106 prvou vetou GewO v spojení s § 7 ods. 1 až 3 AGG a že tieto vnútroštátne ustanovenia sa majú vykladať v súlade s právom Únie. Z rozsudku zo 14. marca 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), vyplýva, že súkromný zamestnávateľ môže uplatňovať v rámci podniku politiku neutrality, pokiaľ je táto politika sledovaná koherentným a systematickým spôsobom a obmedzuje sa na tých zamestnancov, ktorí sú v kontakte s klientmi. Nejde o nepriamu diskrimináciu, ak je dotknuté ustanovenie objektívne odôvodnené legitímnym cieľom, akým je vôľa zamestnávateľa uskutočňovať politiku neutrality v rámci kontaktov so zákazníkmi, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné. O takýto prípad podľa neho ide aj v tejto veci. Okrem toho IX nemôže byť pridelená na pracovné miesto, ktoré nezahŕňa styk s deťmi a ich rodičmi, keďže takéto pracovné miesto nezodpovedá jej schopnostiam a kvalifikácii. Súdny dvor rozsudkom zo 14. marca 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), nakoniec s konečnou platnosťou rozhodol o otázke vyváženosti základných práv vzhľadom na Chartu základných práv v prípade požiadavky neutrality stanovenej zo strany zamestnávateľa. Vzhľadom na to, že cieľom § 3 ods. 2 AGG je prebratie práva Únie, nemecké súdy nemôžu pristúpiť k odlišnému vyváženiu slobody náboženského vyznania, tak ako ho stanovil Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavný súd), bez toho, aby sa tým porušila prednosť práva Únie a zásada výkladu, ktorý je v súlade s právom Únie. Okrem toho aj za predpokladu, že by bolo potrebné preukázať existenciu konkrétneho rizika alebo konkrétnej hospodárskej ujmy na obmedzenie slobody náboženského vyznania, tento dôkaz bol predložený aj v prejednávanej veci, keďže z príspevkov žalobkyne vo veci samej uvedených na jej osobnej stránke na sociálnej sieti vyplýva, že svojím správaním chcela cielene a vedome ovplyvniť tretie osoby.

32 Vzhľadom na tieto tvrdenia sa vnútroštátny súd domnieva, že IX by mohla byť predmetom priamej diskriminácie založenej na náboženstve v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78 z dôvodu súvisu nepriaznivého zaobchádzania, ktorému bola vystavená, teda vydania upozornenia, a chráneného charakteristického prvku, ktorý predstavuje náboženstvo.

33 V prípade, že by nešlo o priamu diskrimináciu, vnútroštátny súd sa pýta, či politika neutrality prijatá podnikom môže predstavovať nepriamu diskrimináciu na základe náboženstva, či dokonca, vzhľadom na to, že zákaz, o ktorý ide vo veci samej, sa vo veľkej väčšine prípadov týka žien, nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia. V tomto rámci sa pýta, či rozdielne zaobchádzanie založené na náboženstve a/alebo pohlaví možno odôvodniť politikou neutrality zavedenou s cieľom zohľadniť želania zákazníkov. Okrem toho v prípade rozdielneho zaobchádzania nepriamo založeného na náboženstve chce vnútroštátny súd zistiť, či na účely preskúmania primeranosti takéhoto rozdielneho zaobchádzania môže zohľadniť kritériá stanovené v článku 4 ods. 1 GG ako výhodnejšie ustanovenie v zmysle článku 8 ods. 1 smernice 2000/78.

34 Za týchto podmienok Arbeitsgericht Hamburg (Pracovný súd Hamburg, Nemecko) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Predstavuje jednostranný pokyn zamestnávateľa, ktorý zakazuje nosenie akýchkoľvek viditeľných symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia, priamu diskrimináciu zamestnancov, ktorí v dôsledku náboženských príkazov zahaľovania sa dodržujú určité pravidlá obliekania, na základe náboženstva v zmysle článku 2 ods. 1 a článku 2 ods. 2 písm. a) smernice [2000/78]?

2. Predstavuje jednostranný pokyn zamestnávateľa, ktorý zakazuje nosenie akýchkoľvek viditeľných symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia, nepriamu diskrimináciu zamestnankyne, ktorá z dôvodu svojej moslimskej viery nosí šatku, na základe náboženstva a/alebo pohlavia v zmysle článku 2 ods. 1 a článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78?

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

Vec C-341/19

35 MJ je zamestnaná v jednej z pobočiek spoločnosti MH od roku 2002 ako asistentka predaja a pokladníčka. Od roku 2014 sa rozhodla nosiť moslimskú šatku. Keďže nevyhovela žiadosti spoločnosti MH, aby si dala dole túto šatku na svojom pracovisku, bola pridelená na iné pracovné miesto, ktoré jej umožnilo nosiť uvedenú šatku. V júni 2016 ju MH znovu požiadala, aby si dala dole uvedenú šatku. Po tom, čo MJ odmietla vyhovieť tejto žiadosti, bola uvoľnená z práce. V júli 2016 ju MH vyzvala, aby sa dostavila na svoje pracovisko bez nápadných a rozmerných symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia.

36 MJ sa obrátila na vnútroštátne súdy a domáhala sa určenia neplatnosti uvedeného príkazu a priznania náhrady spôsobenej škody. Na podporu svojej žaloby MJ poukázala na svoju slobodu náboženského vyznania chránenú GG, pričom tvrdila, že politika neutrality, ktorú si želá MH, nemá bezpodmienečnú prednosť pred slobodou náboženského vyznania a musí podliehať preskúmaniu proporcionality. MH tvrdí, že od júla 2016 sa interná smernica zakazujúca nosenie nápadných a rozmerných symbolov náboženského, politického alebo filozofického presvedčenia na pracovisku uplatňuje vo všetkých jej pobočkách (ďalej len „vnútorná smernica“). Cieľom tejto smernice je zachovať neutralitu v rámci podniku a predchádzať konfliktom medzi zamestnancami. Takéto konflikty, ktoré možno pripísať rôznym náboženstvám a kultúram prítomným v podniku, sa už niekoľkokrát prejavili v minulosti.

37 Keďže MJ mala už úspech vo veci na týchto súdoch, MH podala opravný prostriedok „Revision“ na Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko), v ktorom taktiež tvrdila, že z rozsudku zo 14. marca 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), vyplýva, že na to, aby bolo možné platne uplatniť zákaz prejaviť svoje presvedčenie, nie je potrebné preukázať vznik konkrétnej hospodárskej škody alebo pokles počtu zákazníkov. Súdny dvor tak pripísal väčšiu váhu slobode podnikania chránenej článkom 16 Charty ako slobode náboženského vyznania. Odlišný výsledok nemožno odôvodniť vzhľadom na základné práva chránené vnútroštátnym právom.

38 Vnútroštátny súd sa domnieva, že na to, aby mohol rozhodnúť spor, ktorý prejednáva, mu prináleží posúdiť zákonnosť príkazu adresovaného MJ zo strany spoločnosti MH, ako aj vnútroštátnej smernice z hľadiska obmedzení práva zamestnávateľa dávať pokyny podľa § 106 prvej vety GewO. Vnútroštátny súd uvádza, že bude musieť v prvom rade preskúmať, či tento príkaz a vnútorná smernica, o ktorú sa opiera, predstavujú nerovnosť zaobchádzania v zmysle § 3 AGG a či táto nerovnosť zaobchádzania predstavuje zakázanú diskrimináciu. Ak uvedený príkaz rešpektuje existujúci právny rámec, treba v druhom rade vykonať posúdenie *ex æquo et bono*, čo podľa vnútroštátneho súdu vyžaduje vyváženie konkurujúcich si záujmov s prihliadnutím najmä na ústavný a legislatívny rámec, všeobecné zásady proporcionality a vhodnosti, ako aj na zvyklosti. Pri tomto posúdení by sa mali zohľadniť všetky osobitné okolnosti veci samej.

39 V predmetnom prípade sa vnútroštátny súd domnieva, že vnútorná smernica spoločnosti MH, ktorá má povahu všeobecného pravidla, predstavuje nerovné zaobchádzanie nepriamo založené na náboženstve v zmysle článku 3 ods. 2 AGG a článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78. MJ je totiž diskriminovaná osobitným spôsobom v porovnaní s inými zamestnancami na základe dôvodu uvedeného v § 1 AGG, keďže agnostici vyjadrovali zriedkavejšie na verejnosti svoje presvedčenie oblečením, šperkami alebo inými symbolmi ako osoby, ktoré sú príslušníkmi určitého náboženstva alebo viery. Na účely určenia, či táto nerovnosť zaobchádzania predstavuje nezákonnú nepriamu diskrimináciu v zmysle § 3 ods. 2 AGG, je však ešte potrebné odpovedať na otázku, či iba úplný zákaz vzťahujúci sa na akúkoľvek viditeľnú formu vyjadrenia politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia je vhodný na dosiahnutie cieľa sledovaného politikou neutrality v rámci podniku, alebo či – ako v rámci veci samej – stačí na tento účel zákaz, ktorý je obmedzený na nápadné a rozmerné symboly, ak je vykonávaný koherentne a systematicky. Judikatúra Súdneho dvora, konkrétnejšie rozsudky zo 14. marca 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), ako aj zo 14. marca 2017, Bougnaoui a ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204), však neposkytujú odpoveď na túto otázku.

40 Ak by sa malo dospieť k záveru, že toto posledné uvedené obmedzenie je dostatočné, vzniká otázka, či zákaz dotknutý vo veci samej, ktorý sa zdá byť nevyhnutný, je primeraný v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) bodu i) smernice 2000/78. Vnútroštátny súd sa v tejto súvislosti pýta, či je v rámci preskúmania primeranosti tohto zákazu potrebné pristúpiť k vyváženiu práv zakotvených v článku 16 Charty na jednej strane a v článku 10 Charty na druhej strane – alebo či k tomuto vyváženiu musí dôjsť až v okamihu uplatnenia všeobecného pravidla v dotknutom konkrétnom prípade, napríklad v čase, keď je pokyn určený zamestnancovi alebo pri prepustení. Ak by sa malo dospieť k záveru, že kolidujúce práva vyplývajúce z Charty a Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „EDĽP“) nemožno zohľadniť v rámci preskúmania vhodnosti zákazu, o ktorý ide vo veci samej, v prísnom zmysle slova, vzniká otázka, či právo chránené vnútroštátnym ustanovením ústavnej právnej sily, najmä sloboda náboženského vyznania a sloboda vierovyznania, ktoré sú chránené podľa článku 4 ods. 1 a 2 GG, môže byť považované za také, že predstavuje priaznivejšiu právnu úpravu v zmysle článku 8 ods. 1 smernice 2000/78.

41 Napokon treba ešte preskúmať, či právo Únie – v tomto prípade článok 16 Charty – vylučuje možnosť zohľadniť základné práva chránené vnútroštátnym právom v rámci preskúmania platnosti pokynu zamestnávateľa. Vzniká tak konkrétne otázka, či sa jednotlivec, akým je zamestnávateľ, môže v rámci sporu, v ktorom stoja proti sebe výhradne súkromné osoby, odvolávať na článok 16 Charty.

42 Za týchto podmienok Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

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

2. V prípade zápornej odpovede na prvú otázku:
   a) má sa článok 2 ods. 2 písm. b) smernice [2000/78] vykladať v tom zmysle, že pri skúmaní primeranosti konštatovaného nepriameho rozdielneho zaobchádzania na základe náboženstva, ktoré vyplýva z vnútorného predpisu súkromného podniku, ktorý zakazuje nosenie nápadných rozmerných symbolov náboženského, politického alebo filozofického presvedčenia, možno zohľadniť práva vyplývajúce z článku 10 [Charty] a článku 9 [EDĽP]?
   b) má sa článok 2 ods. 2 písm. b) smernice [2000/78] vykladať v tom zmysle, že vnútroštátne ústavné predpisy, ktoré chránia slobodu náboženského vyznania, možno zohľadniť ako výhodnejšie predpisy v zmysle článku 8 ods. 1 tej istej smernice pri skúmaní primeranosti konštatovaného nepriameho rozdielneho zaobchádzania na základe náboženstva, ktoré vyplýva z vnútorného predpisu súkromného podniku, ktorý zakazuje nosenie nápadných rozmerných symbolov náboženského, politického alebo filozofického presvedčenia?

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

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

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke vo veci C-804/18

43 Svojou prvou otázkou vo veci C-804/18 sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa majú článok 1 a článok 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78 vykladať v tom zmysle, že vnútroštátne pravidlo podniku, ktoré zakazuje zamestnancom používať akýkoľvek viditeľný symbol politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia na pracovisku, predstavuje vo vzťahu k zamestnancom, ktorí dodržiavajú určité pravidlá týkajúce sa odevov na základe náboženských predpisov, priamu diskrimináciu založenú na náboženstve alebo viere v zmysle tejto smernice.

44 Na účely odpovede na túto otázku treba pripomenúť, že v súlade s článkom 1 smernice 2000/78 je jej cieľom zriadenie 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 rovnosti zaobchádzania. Podľa článku 2 ods. 1 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“. Článok 2 ods. 2 písm. a) tejto smernice spresňuje, že na účely uplatňovania

článku 2 ods. 1 tejto smernice ide o priamu diskrimináciu vtedy, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 tej istej smernice, medzi ktorými je aj náboženstvo alebo viera, zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako s inou osobou, ktorá sa nachádza v porovnateľnej situácii.

45 Pokiaľ ide o pojem „náboženstvo“ v zmysle článku 1 smernice 2000/78, Súdny dvor už rozhodol, že sa má vykladať tak, že pokrýva jednak *forum internum*, čiže skutočnosť mať vieru, a jednak *forum externum*, čiže verejný prejav náboženskej viery (rozsudok zo 14. marca 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, bod 28), pričom tento výklad zodpovedá výkladu toho istého pojmu použitého v článku 10 ods. 1 Charty (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 17. decembra 2020, Centraal Israëlitisch Consistorie van België a i., C-336/19, EU:C:2020:1031, bod 52).

46 Nosenie symbolov alebo odevov na účely prejavovania svojho náboženského vyznania alebo viery patrí pod „slobodu myslenia, svedomia a náboženského vyznania“, chránenú článkom 10 Charty. Samotný obsah náboženských predpisov spočíva na posúdení, ktoré neprináleží vykonať Súdnemu dvoru.

47 V tejto súvislosti treba dodať, že článok 1 smernice 2000/78 uvádza rovnako náboženstvo a vieru ako článok 19 ZFEÚ, podľa ktorého normotvorca Únie môže prijať opatrenia potrebné na boj proti diskriminácii založenej najmä na „náboženskom vyznaní alebo viere“ alebo ako článok 21 Charty, ktorý spomedzi rôznych dôvodov diskriminácie, ktoré cituje, uvádza „náboženstvo alebo vieru“. Z toho vyplýva, že na účely uplatnenia smernice 2000/78 sa pojmy „náboženstvo“ a „viera“ považujú za dve strany toho istého a jediného dôvodu diskriminácie. Teda ako vyplýva z článku 21 Charty, dôvod diskriminácie založenej na náboženstve alebo viere treba odlišovať od dôvodu založeného na „politickom alebo inom zmýšľaní“ a vzťahuje sa tak na náboženské vyznanie, ako aj filozofické alebo duchovné presvedčenie.

48 Treba tiež dodať, že právo na slobodu svedomia a náboženského vyznania zakotvené v článku 10 ods. 1 Charty, ktoré je neoddeliteľnou súčasťou relevantného kontextu na účely výkladu smernice 2000/78, zodpovedá právu zaručenému v článku 9 EDĽP a že podľa článku 52 ods. 3 Charty má rovnaký zmysel a rozsah ako toto právo (rozsudok zo 14. marca 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, bod 27). V súlade s judikatúrou Európskeho súdu pre ľudské práva (ďalej len „ESĽP“) právo na slobodu myslenia, svedomia a náboženského vyznania zakotvené v článku 9 EDĽP „predstavuje jeden zo základov ‚demokratickej spoločnosti‘ v zmysle [tohto] dohovoru“ a predstavuje „vo svojom náboženskom rozmere jeden z najvitálnejších prvkov, ktoré prispejú k formovaniu identity veriacich a ich koncepcie života“, ako aj „vzácnu hodnotu pre ateistov, agnostikov, skeptikov alebo nerozhodnuté osoby“, čím sa prispieva „k pluralizmu – ťažko vydobytému v priebehu storočí – ktorý tvorí samotnú podstatu takejto spoločnosti“ (rozsudok ESĽP, 15. februára 2001, Dahlab c. Švajčiarsko, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).

49 Z judikatúry Súdneho dvora okrem toho vyplýva, že odkazom jednak na diskrimináciu „založenú na“ ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1 smernice 2000/78 a jednak na menej priaznivé zaobchádzanie „z“ niektorého z týchto dôvodov a použitím pojmov „iná“ osoba a „iné osoby“, znenie a kontext článku 2 ods. 1 a 2 tejto smernice neumožňujú dospieť k záveru, že v prípade chráneného dôvodu, ktorý predstavujú náboženstvo alebo viera, uvedeného v predmetnom článku 1, sa zákaz diskriminácie stanovený v uvedenej smernici obmedzuje len na rozdiely v zaobchádzaní medzi osobami, ktoré sú príslušníkmi náboženstva alebo určitej viery a tými, ktoré nie sú príslušníkmi náboženstva alebo určitej viery. Z uvedeného výrazu „založeného na“ naopak vyplýva, že diskrimináciu na základe náboženstva alebo viery v zmysle tej istej smernice

možno konštatovať len vtedy, ak menej priaznivé zaobchádzanie alebo predmetné osobitné znevýhodnenie vznikne v závislosti od náboženstva alebo viery (pozri v tomto zmysle rozsudok z 26. januára 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, body 29 a 30).

50 Cieľ sledovaný smernicou 2000/78 svedčí v prospech výkladu článku 2 ods. 1 a 2 tejto smernice v tom zmysle, že táto smernica neobmedzuje okruh osôb, vo vzťahu ku ktorým možno vykonať porovnanie na účely identifikovania diskriminácie založenej na náboženstve alebo viere v zmysle uvedenej smernice, na osoby, ktoré nepatria k určitému náboženstvu alebo určitej viere (pozri v tomto zmysle rozsudok z 26. januára 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, bod 31).

51 Ako totiž vyplýva z bodu 44 tohto rozsudku v súlade s článkom 1 smernice 2000/78 a ako vyplýva tak z jej názvu a jej odôvodnení, ako aj z jej obsahu a účelu, je cieľom tejto smernice ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii založenej najmä na náboženstve alebo viere, pokiaľ ide o zamestnanie a povolanie tak, aby sa zaviedlo v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnosti zaobchádzania tým, že sa každej osobe poskytne účinná ochrana proti diskriminácii založenej najmä na tomto dôvode (rozsudok z 26. januára 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, bod 32).

52 Pokiaľ ide konkrétnejšie o otázku, či vnútorné pravidlo súkromného podniku zakazujúce nosenie akéhokoľvek viditeľného symbolu politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia na pracovisku predstavuje priamu diskrimináciu založenú na náboženstve alebo viere v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78, Súdny dvor už rozhodol, že takéto pravidlo nepredstavuje takúto 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 (rozsudok zo 14. marca 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, body 30 a 32). Keďže totiž každá osoba môže mať buď náboženstvo alebo vieru, takéto pravidlo, pokiaľ sa uplatňuje všeobecne a nediferencovaným spôsobom, nezavádza rozdielne zaobchádzanie založené na kritériu neoddeliteľne spojenom s náboženstvom alebo s vierou (pozri analogicky, pokiaľ ide o diskrimináciu na základe zdravotného postihnutia, rozsudok z 26. januára 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, bod 44 a citovanú judikatúru).

53 Toto konštatovanie nie je spochybnené, ako uviedol generálny advokát v bode 54 svojich návrhov, úvahou, že niektorí zamestnanci dodržiavajú náboženské predpisy vyžadujúce povinnosť nosiť určitý odev. Hoci uplatnenie vnútorného pravidla, akým je pravidlo uvedené v bode 52 tohto rozsudku, môže spôsobiť osobitné nepohodlie pre takýchto zamestnancov, táto okolnosť nemá vplyv na konštatovanie uvedené v predmetnom bode, podľa ktorého toto pravidlo, ktoré vyjadruje politiku politickej, filozofickej a náboženskej neutrality zamestnávateľa, v zásade nezavádza rozdielne zaobchádzanie medzi zamestnancami založené na kritériu neoddeliteľne spojenom s náboženstvom alebo s vierou v zmysle článku 1 smernice 2000/78.

54 Keďže zo skutočností uvedených v spise, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, vyplýva, že WABE tiež požadovalo a dosiahlo, aby zamestnankyňa s náboženským krížom odstránila tento symbol, na prvý pohľad sa zdá, že uplatnenie vnútorného pravidla dotknutého vo veci samej vo vzťahu k IX sa uskutočnilo bez akéhokoľvek rozlišovania v porovnaní s ktorýmkoľvek iným zamestnancom združenia WABE, takže sa nemožno domnievať, že v prípade IX došlo k rozdielnemu

zaobchádzaniu priamo založenému na náboženskom presvedčení v zmysle článku 2 ods. 2 smernice 2000/78. Vnútroštátnemu súdu však prináleží vykonať posúdenie skutkového stavu a určiť, či sa vnútorné pravidlo, ktoré prijalo WABE, uplatňovalo všeobecne a nediferencujúcim spôsobom na všetkých zamestnancov tohto podniku.

55 Vzhľadom na tieto úvahy treba odpovedať na prvú otázku vo veci C-804/18 tak, že článok 1 a článok 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78 sa majú vykladať v tom zmysle, že vnútorné pravidlo podniku, ktoré zakazuje zamestnancom nosiť akýkoľvek viditeľný symbol politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia na pracovisku, nepredstavuje vo vzťahu k zamestnancom, ktorí dodržiavajú určité pravidlá týkajúce sa odevov na základe náboženských predpisov, priamu diskrimináciu založenú na náboženstve alebo viere v zmysle tejto smernice, ak je toto pravidlo uplatňované všeobecným a nediferencujúcim spôsobom.

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

56 Svojou druhou otázkou písm. a) vo veci C-804/18 sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 vykladať v tom zmysle, že rozdielne zaobchádzanie nepriamo založené na náboženstve a/alebo viere vyplývajúce z vnútorného pravidla podniku, ktoré zakazuje zamestnancom nosiť akýkoľvek viditeľný symbol politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia na pracovisku, môže byť odôvodnené vôľou zamestnávateľa uplatňovať politiku politickej, filozofickej a náboženskej neutrality voči svojim klientom alebo užívateľom s cieľom zohľadniť ich legitímne očakávania.

57 Na úvod treba uviesť, že táto otázka je založená na konštatovaní vnútroštátneho súdu, podľa ktorého sa vnútroštátny predpis dotknutý vo veci C-804/18, ktorý zakazuje nosenie viditeľných symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia v prípade, že zamestnanci združenia WABE sú v kontakte s rodičmi alebo deťmi, týka v skutočnosti určitých náboženstiev viac ako iných a je adresovaný ženám viac než mužom.

58 Na úvod, pokiaľ ide o existenciu nepriamej diskriminácie na základe pohlavia, ktorá bola uvedená v tejto otázke, treba konštatovať, ako uviedol generálny advokát v bode 59 svojich návrhov, že tento dôvod diskriminácie nepatrí do pôsobnosti smernice 2000/78, čo je jediný akt práva Únie, ktorého sa týka uvedená otázka. Preto nie je potrebné skúmať existenciu takejto diskriminácie.

59 Pokiaľ ide o otázku rozdielneho zaobchádzania nepriamo založeného na náboženstve alebo viere v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78, treba pripomenúť, že takýto rozdiel existuje, ak sa preukáže, že zdanlivo neutrálna povinnosť, ktorú pravidlo obsahuje, v skutočnosti vedie k osobitnému znevýhodneniu osôb patriacich k určitému náboženstvu alebo viere (rozsudok zo 14. marca 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, bod 34). Hoci prináleží vnútroštátnemu súdu, aby túto otázku overil, treba uviesť, že podľa zistení tohto súdu sa predmetné pravidlo vo veci C-804/18 dotýka zo štatistického hľadiska takmer výlučne zamestnancov ženského pohlavia, ktoré majú šatku z dôvodu ich moslimskej viery, takže Súdny dvor vychádza z predpokladu, že toto pravidlo predstavuje rozdielne zaobchádzanie nepriamo založené na náboženstve.

60 Pokiaľ ide o otázku, či rozdielne zaobchádzanie nepriamo založené na náboženstve môže byť odôvodnené vôľou zamestnávateľa uskutočňovať politickú, filozofickú a náboženskú neutralitu na pracovisku, aby sa zohľadnili očakávania jeho zákazníkov alebo užívateľov, treba pripomenúť, že článok 2 ods. 2 písm. b) bod i) smernice 2000/78 stanovuje, že takéto rozdielne zaobchádzanie je zakázané, s výnimkou toho, že by ustanovenie, kritérium alebo prax, z ktorých toto zaobchádzanie

vyplýva, bolo objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa boli vhodné a nevyhnutné. Preto také rozdielne zaobchádzanie, aké je uvedené v druhej otázke písm. a) vo veci C-804/18, nepredstavuje nepriamu diskrimináciu v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78, ak je objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. marca 2017, Bougnaoui a ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204, bod 33).

61 V tejto súvislosti, pokiaľ ide o pojem legitímny cieľ a primeraný a nevyhnutný charakter prostriedkov použitých na jeho dosiahnutie, treba spresniť, že tieto pojmy sa majú vykladať reštriktívne (pozri v tomto zmysle a analogicky rozsudok zo 16. júla 2015, CHEZ Razpredelenie Bălgarija, C-83/14, EU:C:2015:480, bod 112).

62 Smernica 2000/78 totiž v oblasti, na ktorú sa vzťahuje, konkretizuje všeobecnú zásadu zákazu diskriminácie v súčasnosti zakotvenú v článku 21 Charty (rozsudok z 26. januára 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, bod 33). Odôvodnenie 4 tejto smernice pripomína, že právo každej osoby na rovnosť pred zákonom a ochranu proti diskriminácii je všeobecným právom uznaným viacerými medzinárodnými dohodami a z odôvodnení 11 a 12 uvedenej smernice vyplýva, že normotvorca Únie mal v úmysle na jednej strane konštatovať, že diskriminácia najmä na základe náboženského vyznania alebo viery môže ohroziť dosiahnutie cieľov Zmluvy o FEÚ, najmä úroveň zamestnanosti a vysokej sociálnej ochrany, rozvoj hospodárskej úrovne a kvality života, ekonomickú a sociálnu súdržnosť, solidaritu, ako aj cieľ rozvoja Únie ako priestoru slobody, bezpečnosti a spravodlivosti a na druhej strane, že každá priama alebo nepriama diskriminácia založená na náboženstve alebo viere v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje tá istá smernica, musí byť v Únii zakázaná.

63 Pokiaľ ide v tejto súvislosti o podmienku týkajúcu sa existencie oprávneného cieľa, treba uviesť, že vôľu zamestnávateľa prejavovať vo vzťahu s verejnými, ako aj súkromnými klientmi, prístup politickej, filozofickej alebo náboženskej neutrality možno považovať za legitímnu. Snaha zamestnávateľa vytvoriť obraz neutrality vo vzťahu ku klientom súvisí totiž so slobodou podnikania uznanou v článku 16 Charty a v zásade má legitímnu povahu, najmä ak to zamestnávateľ pri sledovaní tohto cieľa urobil tak, že sa to týka len zamestnancov, u ktorých sa predpokladá kontakt s klientmi zamestnávateľa (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. marca 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, body 37 a 38).

64 Samotná vôľa zamestnávateľa viesť politiku neutrality, aj keď sama osebe predstavuje legitímny cieľ, však nestačí na objektívne odôvodnenie rozdielneho zaobchádzania nepriamo založeného na náboženstve alebo viere, keďže objektívna povaha takéhoto odôvodnenia môže byť identifikovaná iba v prípade skutočnej potreby tohto zamestnávateľa, ktorú musí preukázať.

65 Za týchto podmienok možno na účely preukázania existencie objektívneho odôvodnenia, a teda skutočnej potreby zamestnávateľa, v prvom rade zohľadniť najmä práva a legitímne očakávania zákazníkov alebo užívateľov. Platí to napríklad v prípade práva rodičov zabezpečiť vzdelanie a výchovu ich detí v súlade s ich náboženským, filozofickým a pedagogickým presvedčením uznaným v článku 14 Charty a v prípade ich želania, aby ich deti boli vzdelávané osobami, ktoré neprejavujú svoje náboženské vyznanie alebo vieru, keď sú v kontakte s deťmi, najmä s cieľom „zabezpečenia individuálneho a slobodného vývoja detí vo vzťahu k náboženstvu, svetonázoru a politike“, ako to stanovujú služobné príkazy prijaté združením WABE.

66 Takéto situácie treba na druhej strane odlíšiť jednak od veci, v ktorej bol vydaný rozsudok zo 14. marca 2017, Bougnaoui a ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204), v ktorej k prepusteniu zamestnanca došlo na základe sťažnosti klienta a pri neexistencii vnútorného pravidla podniku, ktoré by zakazovalo nosenie všetkých viditeľných politických, filozofických alebo náboženských symbolov, ako aj, jednak od veci, v ktorej bol vydaný rozsudok z 10. júla 2008, Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397), ktorý sa týkal priamej diskriminácie založenej na rase alebo etnickom pôvode, vychádzajúcej údajne z diskriminačných požiadaviek zo strany klientov.

67 V druhom rade s cieľom posúdiť existenciu skutočnej potreby zamestnávateľa v zmysle pripomenutom v bode 64 tohto rozsudku je osobitne relevantná okolnosť, že zamestnávateľ predložil dôkaz o tom, že v prípade neexistencie takejto politiky politickej, filozofickej a náboženskej neutrality by bola ohrozená jeho sloboda podnikania zakotvená v článku 16 Charty, keďže vzhľadom na povahu jeho činností alebo kontext, v ktorom sa vykonávajú, by utrpel nepriaznivé dôsledky.

68 Treba ešte zdôrazniť, ako bolo pripomenuté v bode 60 tohto rozsudku, že na to, aby sa vnútorný predpis, o aký ide vo veci samej, nekvalifikoval ako nepriama diskriminácia, musí byť spôsobilý zabezpečiť riadne uplatňovanie politiky neutrality zamestnávateľa, čo predpokladá, že táto politika bude skutočne uplatňovaná koherentným a systematickým spôsobom a že zákaz nosenia akéhokoľvek viditeľného symbolu politického, filozofického a náboženského presvedčenia, ktorý toto pravidlo prináša, sa obmedzuje na nevyhnutné minimum (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. marca 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, body 40 a 42).

69 Táto posledná požiadavka predpokladá najmä overenie toho, či pokiaľ ide o obmedzenie slobody myslenia, svedomia a náboženského vyznania, ktorá je zaručená v článku 10 ods. 1 Charty, akým je obmedzenie implikujúce zákaz uložený zamestnancovi podriadiť sa na svojom pracovisku opatreniu, ktoré mu ukladá povinnosť nosiť viditeľné označenie jeho náboženského presvedčenia, sa toto obmedzenie zdá byť striktne nevyhnutné vzhľadom na nepriaznivé dôsledky, ktorým chce zamestnávateľ zabrániť takýmto zákazom.

70 Vzhľadom na vyššie uvedené je potrebné odpovedať na druhú otázku písm. a) vo veci C-804/18 tak, že článok 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že rozdielne zaobchádzanie, ktoré je nepriamo založené na náboženstve alebo viere, vyplývajúce z vnútorného pravidla podniku, ktoré zakazuje zamestnancom nosiť akýkoľvek viditeľný symbol politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia na pracovisku, môže byť odôvodnené vôľou zamestnávateľa sledovať politiku politickej, filozofickej a náboženskej neutrality voči klientom a užívateľom pod podmienkou, že v prvom rade táto politika zodpovedá skutočnej potrebe tohto zamestnávateľa, ktorú musí tento zamestnávateľ preukázať tak, že zohľadní najmä legitímne očakávanie uvedených klientov alebo užívateľov, ako aj nepriaznivé dôsledky, ktoré by vznikli tomuto zamestnávateľovi v prípade neexistencie takejto politiky, vzhľadom na povahu jeho činnosti alebo kontext, do ktorého patria, v druhom rade, že toto rozdielne zaobchádzanie je schopné zabezpečiť riadne uplatňovanie tejto politiky neutrality, čo predpokladá, aby táto politika bola vykonávaná koherentným a systematickým spôsobom, a v treťom rade, že tento zákaz bude obmedzený na nevyhnutné minimum vzhľadom na skutočný rozsah a závažnosť nepriaznivých dôsledkov, ktorým sa chce zamestnávateľ vyhnúť takýmto zákazom.

O prvej otázke vo veci C-341/19

71 Svojou prvou otázkou vo veci C-341/19 sa vnútroštátny súd v tejto veci v podstate pýta, či sa má článok 2 ods. 2 písm. b) bod i) smernice 2000/78 vykladať v tom zmysle, že nepriama diskriminácia založená na náboženstve alebo viere vyplývajúca z vnútorného pravidla podniku, ktoré zakazuje na pracovisku nosenie viditeľných politických, filozofických alebo náboženských symbolov s cieľom zabezpečiť politiku neutrality v rámci tohto podniku, môže byť odôvodnená, len ak sa takýto zákaz vzťahuje na akúkoľvek viditeľnú formu vyjadrenia politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia, alebo stačí, ak sa tento zákaz obmedzí na nápadné rozmerné symboly, ak je vykonávaný koherentným a systematickým spôsobom.

72 V tejto súvislosti treba na úvod uviesť, že hoci sa táto otázka zakladá na predpoklade existencie nepriamej diskriminácie, nič to nemení na tom, ako to najmä uviedla Európska komisia vo svojich pripomienkach predložených v rámci veci C-341/19, že vnútorné pravidlo podniku, ktoré tak ako to v tejto veci, zakazuje len nosenie nápadných rozmerných symbolov, môže mať väčší dosah na osoby, ktoré sú príslušníkmi náboženských, filozofických alebo nekonfesných prúdov, ktoré stanovujú nosenie oblečenia alebo rozmerného symbolu, ako je pokrývka hlavy.

73 Ako však bolo pripomenuté v bode 52 tohto rozsudku, nerovnosť zaobchádzania, ktorá vyplýva z ustanovenia alebo z postupu, ktorý sa zakladá na kritériu neoddeliteľne spojenom s chráneným dôvodom, v tomto prípade náboženstvom alebo vierou, sa musí považovať za priamo založenú na tomto dôvode. V prípadoch, keď je kritérium nosenia nápadných rozmerných symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia nerozlučne spojené s jedným alebo viacerými náboženstvami alebo vierovyznaniami, zákaz uložený zamestnávateľom svojim zamestnancom nosiť tieto symboly na základe takéhoto kritéria bude mať za následok, že s niektorými zamestnancami sa bude zaobchádzať menej priaznivo ako s inými zamestnancami na základe ich náboženstva alebo viery, a že v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78 bude možné konštatovať priamu diskrimináciu.

74 Za predpokladu, že by sa takáto priama diskriminácia napriek tomu nemala konštatovať, treba pripomenúť, že v súlade s článkom 2 ods. 2 písm. b) bodom i) tejto smernice by také rozdielne zaobchádzanie, aké uvádza vnútroštátny súd, ak by sa preukázalo, že v skutočnosti vedie k osobitnému znevýhodneniu osôb, ktoré sú príslušníkmi určitého náboženstva alebo viery, predstavovalo nepriamu diskrimináciu v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) tejto smernice, ako už bolo uvedené v bode 60 tohto rozsudku, s výnimkou toho, že by bola objektívne odôvodnená legitímnym cieľom a v rozsahu, v akom sú prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa vhodné a nevyhnutné.

75 V tejto súvislosti treba uviesť, že z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že cieľom predmetného opatrenia je vyhnúť sa sociálnym konfliktom v rámci podniku, najmä vzhľadom na existenciu napätia, ktoré sa v minulosti vyskytlo v súvislosti s politickým, filozofickým alebo náboženským presvedčením.

76 Ako bolo konštatované v bode 63 tohto rozsudku, politika neutrality môže predstavovať legitímny cieľ v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) bodu i) smernice 2000/78. Na účely určenia, či táto politika postačuje na objektívne odôvodnenie rozdielneho zaobchádzania nepriamo založeného na náboženstve alebo viere, treba overiť, ako vyplýva z bodu 64 tohto rozsudku, či zodpovedá skutočnej potrebe podniku. V tejto súvislosti treba uviesť, že tak predchádzanie sociálnym konfliktom, ako aj prezentácia zamestnávateľa neutrálne voči zákazníkom môžu zodpovedať skutočnej potrebe zamestnávateľa, čo musí tento zamestnávateľ preukázať. V súlade s tým, čo

bolo uvedené v bodoch 68 a 69 tohto rozsudku, však treba ešte overiť, či vnútorné pravidlo spočívajúce v zákaze nosenia akýchkoľvek nápadných rozmerných politických, filozofických a náboženských symbolov je spôsobilé zabezpečiť sledovaný cieľ a či sa tento zákaz obmedzuje na to najnevyhnutnejšie.

77 V tejto súvislosti treba spresniť, že taká politika neutrality v rámci podniku, akou je tá, ktorej sa týka prvá otázka vo veci C-341/19, môže byť účinne sledovaná, len ak žiadny viditeľný prejav politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia nie je prípustný počas kontaktu pracovníkov s klientmi 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 uvedenej politiky neutrality.

78 Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy treba odpovedať na prvú otázku položenú vo veci C-341/19 tak, že článok 2 ods. 2 písm. b) bod i) smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že nepriama diskriminácia založená na náboženstve alebo viere vyplývajúca z vnútorného pravidla podniku, ktoré zakazuje na pracovisku nosenie viditeľných politických, filozofických alebo náboženských symbolov s cieľom zabezpečiť politiku neutrality v rámci tohto podniku, môže byť odôvodnená, len ak sa takýto zákaz vzťahuje na akúkoľvek viditeľnú formu vyjadrenia politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia. Zákaz, ktorý sa obmedzuje na nosenie nápadných a rozmerných symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia, môže predstavovať priamu diskrimináciu založenú na náboženstve alebo viere, ktorá nemôže byť v žiadnom prípade odôvodnená na základe tohto istého ustanovenia.

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

79 Druhou otázkou písm. b) vo veci C-804/18, ktorá je analogická s druhou otázkou písm. b) vo veci C-341/19, sa Arbeitsgericht Hamburg (Pracovný súd, Hamburg) v podstate pýta, či sa má článok 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 vykladať v tom zmysle, že vnútroštátne ústavné predpisy, ktoré chránia slobodu náboženského vyznania, možno zohľadniť ako výhodnejšie predpisy v zmysle článku 8 ods. 1 tejto smernice v rámci skúmania primeranosti rozdielneho zaobchádzania nepriamo založeného na náboženstve alebo viere.

80 Táto otázka má svoj pôvod v inej otázke, ktorú tiež položil Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) vo veci C-341/19, týkajúcej sa toho, či treba v rámci preskúmania primeranosti takého vnútorného pravidla podniku, akým je predpis dotknutý v sporoch vo veciach samých, pristúpiť k vyváženiu kolidujúcich práv a slobôd, konkrétnejšie článkov 14 a 16 Charty na jednej strane a článku 10 Charty na druhej strane, alebo či k tomuto vyváženiu musí dôjsť až v okamihu uplatnenia uvedeného vnútorného pravidla na konkrétny prípad, napríklad keď je príkaz adresovaný zamestnancovi alebo v rámci jeho prepustenia. Ak by sa malo dospieť k záveru, že kolidujúce práva vyplývajúce z Charty nemožno zohľadniť v rámci uvedeného preskúmania, vznikla by otázka, či také vnútroštátne ustanovenie s ústavnou právnou silou, akým je článok 4 ods. 1 a 2 GG, ktoré chráni slobodu náboženstva a vierovyznania, možno považovať za ustanovenie, ktoré predstavuje výhodnejšiu právnu úpravu v zmysle článku 8 ods. 1 smernice 2000/78.

81 Pokiaľ ide v prvom rade o otázku, či v rámci preskúmania primeranosti, v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) bod i) smernice 2000/78, obmedzenia vyplývajúceho z opatrenia zavedeného s cieľom zabezpečiť uplatňovanie politiky politickej, filozofickej a náboženskej neutrality, treba zohľadniť rôzne predmetné práva a slobody, treba najskôr pripomenúť, ako konštatoval Súdny dvor, keď vykonal výklad pojmu „náboženstvo“ v zmysle článku 1 smernice 2000/78, že normotvorca Únie

v odôvodnení 1 tejto smernice odkázal na základné práva, ako sú zaručené EDĽP, ktorý vo svojom článku 9 stanovuje, že každý má právo na slobodu myslenia, svedomia a náboženstva, pričom toto právo zahŕňa najmä slobodu prejavovať náboženstvo alebo vieru sám alebo spoločne s inými, verejne alebo súkromne, bohoslužbou, vyučovaním, náboženskými úkonmi a zachovávaním obradov. V tom istom odôvodnení normotvorca Únie tiež odkázal na ústavné tradície spoločné pre členské štáty ako základné princípy práva Únie. Medzi právami, ktoré vyplývajú z týchto spoločných tradícií a ktoré boli opätovne potvrdené v Charte, sa nachádza právo na slobodu myslenia, svedomia a náboženského vyznania, upravené v článku 10 ods. 1 Charty. V súlade s týmto ustanovením toto právo zahŕňa slobodu zmeniť svoje náboženské vyznanie alebo vieru, ako aj slobodu prejavovať svoje náboženské vyznanie alebo vieru sám alebo spoločne s inými, či už verejne alebo súkromne, bohoslužbou, vyučovaním, vykonávaním úkonov a zachovávaním obradov. Ako vyplýva z Vysvetliviek k Charte základných práv (Ú. v. EÚ C 303, 2007, s. 17), právo zaručené v jej článku 10 ods. 1 zodpovedá právu zaručenému v článku 9 EDĽP a v súlade s článkom 52 ods. 3 Charty má rovnaký zmysel a rozsah ako toto právo (rozsudok zo 14. marca 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, body 26 a 27).

82 Pri skúmaní primeranosti v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) bodu i) smernice 2000/78 obmedzenia vyplývajúceho z opatrenia určeného na zabezpečenie uplatnenia politiky politickej, filozofickej a náboženskej neutrality treba preto zohľadniť rôzne dotknuté práva a slobody.

83 Ďalej, Súdny dvor už rozhodol, že pri skúmaní nevyhnutnosti zákazu podobného zákazu, o aký ide vo veciach samých, prináleží vnútroštátnym súdom, aby vzhľadom na všetky skutočnosti v predmetnom spise zohľadnili existujúce záujmy a zúžili obmedzenia „dotknutých slobôd na nevyhnutné minimum“ (rozsudok zo 14. marca 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, bod 43). Vzhľadom na to, že vo veci, v ktorej bol vydaný tento rozsudok, išlo len o slobodu podnikania uznanú v článku 16 Charty, je potrebné dospieť k záveru, že druhou slobodou, na ktorú Súdny dvor v tom istom rozsudku odkázal, bola sloboda myslenia, svedomia a náboženského vyznania, uvedená v bode 39 toho istého rozsudku.

84 Napokon treba konštatovať, že takto prijatý výklad smernice 2000/78 je v súlade s judikatúrou Súdneho dvora v rozsahu, v akom umožňuje zabezpečiť, aby v prípade, že ide o viaceré základné práva a zásady zakotvené v Zmluvách, ako je v prejednávanej veci zásada zákazu diskriminácie zakotvená v článku 21 Charty a právo na slobodu myslenia, svedomia a náboženského vyznania zaručené v článku 10 Charty, na jednej strane, ako aj právo rodičov zabezpečiť vzdelanie a výchovu ich detí v súlade s ich náboženským, filozofickým a pedagogickým presvedčením uznané v článku 14 Charty a sloboda podnikania uznaná v článku 16 Charty na druhej strane, posúdenie dodržiavania zásady proporcionality sa musí vykonať tak, aby bola dodržaná potreba súladu požiadaviek spojených s ochranou rôznych práv a zásad, o ktoré ide, a spravodlivá rovnováha medzi nimi (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 17. decembra 2020, Centraal Israëlitisch Consistorie van België a i., C-336/19, EU:C:2020:1031, bod 65, ako aj citovanú judikatúru).

85 Pokiaľ ide o ustanovenia vnútroštátneho práva, o ktoré ide vo veciach samých, konkrétne o článok 4 ods. 1 GG, a o požiadavku, ktorá z nich vyplýva a podľa ktorej v situácii, o akú ide v týchto veciach, prislúcha zamestnávateľovi preukázať nielen to, že sleduje legitímny cieľ, ktorý môže odôvodniť nepriamu nerovnosť zaobchádzania založenú na náboženstve alebo viere, ale tiež preukázať, že v čase zavedenia predmetného vnútorného pravidla existovalo alebo teraz existuje dostatočne konkrétne riziko narušenia tohto cieľa, ako je riziko konkrétnych problémov v rámci podniku alebo konkrétne riziko straty príjmov, treba konštatovať, že takáto požiadavka patrí do

rámca stanoveného článkom 2 ods. 2 písm. b) bodom i) smernice 2000/78, pokiaľ ide o odôvodnenie rozdielneho zaobchádzania nepriamo založeného na náboženstve alebo vierovyznaní.

86 Pokiaľ ide v druhom rade o otázku, či vnútroštátne ustanovenie týkajúce sa slobody náboženského vyznania a svedomia možno považovať za vnútroštátne ustanovenie, ktoré je priaznivejšie pre ochranu zásady rovnosti zaobchádzania v zmysle článku 8 ods. 1 smernice 2000/78, treba pripomenúť, že ako vyplýva z názvu tejto smernice, táto smernica stanovuje všeobecný rámec pre takéto rovnaké zaobchádzanie v oblasti zamestnania a povolania, ktorý ponecháva členským štátom priestor na voľnú úvahu vzhľadom na rôznosť ich prístupov, pokiaľ ide o postavenie, aké má v ich vnútroštátnom systéme náboženstvo alebo vierovyznanie. Miera voľnej úvahy takto priznaná členským štátom v prípade neexistencie konsenzu na úrovni Únie však musí ísť ruka v ruke s kontrolou, ktorá prináleží súdu Únie, a spočíva najmä v preskúmaní, či sú opatrenia prijaté na vnútroštátnej úrovni v zásade odôvodnené a či sú primerané (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 17. decembra 2020, Centraal Israëlitisch Consistorie van België a i., C-336/19, EU:C:2020:1031, bod 67).

87 Okrem toho takto vytvorený rámec ukazuje, že v smernici 2000/78 samotný normotvorca Únie nepristúpil k nevyhnutnému zosúladeniu medzi slobodou myslenia, viery a náboženstva a legitímnymi cieľmi, na ktoré sa možno odvolávať ako 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 ich súdom (pozri analogicky rozsudok zo 17. decembra 2020, Centraal Israëlitisch Consistorie van België a i., C-336/19, EU:C:2020:1031, bod 47).

88 V dôsledku toho smernica 2000/78 umožňuje zohľadniť kontext vlastný každému členskému štátu a priznať každému z nich určitú mieru voľnej úvahy v rámci nevyhnutného zosúladenia rôznych dotknutých práv a záujmov s cieľom zabezpečiť spravodlivú rovnováhu medzi nimi.

89 Z toho vyplýva, že vnútroštátne ustanovenia chrániace slobodu myslenia, viery a náboženstva ako hodnotu, ktorej súčasné demokratické spoločnosti pripisujú väčšiu dôležitosť už mnoho rokov, možno zohľadniť ako ustanovenia, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu zásady rovnosti zaobchádzania v zmysle článku 8 ods. 1 smernice 2000/78 v rámci preskúmania toho, čo predstavuje rozdielne zaobchádzanie založené na náboženstve alebo viere. Pod možnosť ponúkanú týmto článkom 8 ods. 1 tak napríklad patria vnútroštátne ustanovenia, ktoré podmieňujú odôvodnenie rozdielneho zaobchádzania nepriamo založeného na náboženstve alebo viere prísnejším požiadavkám, ako to robí článok 2 ods. 2 písm. b) bod i) smernice 2000/78.

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

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

91 Vzhľadom na odpoveď na prvú otázku vo veci C-341/19 nie je potrebné odpovedať na druhú otázku písm. a), ani na tretiu otázku v tej istej veci.

O trovách

92 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:

1. **Článok 1 a článok 2 ods. 2 písm. a) smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní, sa majú vykladať v tom zmysle, že vnútorné pravidlo podniku, ktoré zakazuje zamestnancom nosiť akýkoľvek viditeľný symbol politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia na pracovisku, nepredstavuje vo vzťahu k zamestnancom, ktorí dodržiavajú určité pravidlá týkajúce sa odevov na základe náboženských predpisov, priamu diskrimináciu založenú na náboženstve alebo viere v zmysle tejto smernice, ak je toto pravidlo uplatňované všeobecným a nediferencujúcim spôsobom.**

2. **Článok 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že rozdielne zaobchádzanie, ktoré je nepriamo založené na náboženstve alebo viere, vyplývajúce z vnútorného pravidla podniku, ktoré zakazuje zamestnancom nosiť akýkoľvek viditeľný symbol politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia na pracovisku, môže byť odôvodnené vôľou zamestnávateľa sledovať politiku politickej, filozofickej a náboženskej neutrality voči klientom a užívateľom pod podmienkou, že v prvom rade táto politika zodpovedá skutočnej potrebe tohto zamestnávateľa, ktorú musí tento zamestnávateľ preukázať tak, že zohľadní najmä legitímne očakávanie uvedených klientov alebo užívateľov, ako aj nepriaznivé dôsledky, ktoré by vznikli tomuto zamestnávateľovi v prípade neexistencie takejto politiky, vzhľadom na povahu jeho činnosti alebo kontext, do ktorého patria, v druhom rade, že toto rozdielne zaobchádzanie je schopné zabezpečiť riadne uplatňovanie tejto politiky neutrality, čo predpokladá, aby táto politika bola vykonávaná koherentným a systematickým spôsobom, a v treťom rade, že tento zákaz bude obmedzený na nevyhnutné minimum vzhľadom na skutočný rozsah a závažnosť nepriaznivých dôsledkov, ktorým sa chce zamestnávateľ vyhnúť takýmto zákazom.**

3. **Článok 2 ods. 2 písm. b) bod i) smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že nepriama diskriminácia založená na náboženstve alebo viere vyplývajúca z vnútorného pravidla podniku, ktoré zakazuje na pracovisku nosenie viditeľných politických, filozofických alebo náboženských symbolov s cieľom zabezpečiť politiku neutrality v rámci tohto podniku, môže byť odôvodnená, len ak sa takýto zákaz vzťahuje na akúkoľvek viditeľnú formu vyjadrenia politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia. Zákaz, ktorý sa obmedzuje na nosenie nápadných a rozmerných symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia, môže predstavovať priamu diskrimináciu založenú na náboženstve alebo viere, ktorá nemôže byť v žiadnom prípade odôvodnená na základe tohto istého ustanovenia.**

4. Článok 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že vnútroštátne predpisy, ktoré chránia slobodu náboženského vyznania, možno zohľadniť ako výhodnejšie predpisy v zmysle článku 8 ods. 1 tejto smernice v rámci skúmania primeranosti rozdielneho zaobchádzania nepriamo založeného na náboženstve alebo viere.

Podpisy