Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEJ ADVOKÁTKY
ELEANOR SHARPSTON
prednesené 13. júla 2016 [1]

Vec C-188/15

Asma Bougnaoui,
Association de défense des droits de l'homme (ADDH)
proti
Micropole SA

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Cour de cassation (Kasačný súd, Francúzsko)]

„Sociálna politika — Rovnosť zaobchádzania v zamestnaní a povolaní — Smernica 2000/78/ES — Diskriminácia na základe náboženstva alebo viery — Podstatná a rozhodujúca požiadavka na zamestnanie — Význam — Priama a nepriama diskriminácia — Nosenie moslimskej šatky"

1. Do akej miery je na základe zákazu diskriminácie z dôvodu náboženstva alebo viery podľa práva EÚ a najmä podľa smernice 2000/78 [2] protizákonné prepustenie zamestnankyne, ktorá je praktizujúcou moslimkou, s odôvodnením, že odmieta splniť pokyn svojho zamestnávateľa (podnik súkromného sektora), aby pri kontakte so zákazníkmi podniku nenosila závoj alebo šatku? Súdnemu dvoru sa predkladá otázka v súvislosti s článkom 4 ods. 1 uvedenej smernice. Ako vysvetlím ďalej, v tejto súvislosti je relevantná aj problematika vyplývajúca z rozlišovania medzi priamou a nepriamou diskrimináciou upraveného v článku 2 ods. 2 písm. a) a b). [3]

Právny rámec

Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd

2. Článok 9 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „EDĽP") [4] stanovuje:

„1. Každý má právo na slobodu myslenia, svedomia a náboženstva; toto právo zahŕňa slobodu zmeniť náboženstvo alebo vieru, ako aj slobodu prejavovať náboženstvo alebo vieru sám alebo spoločne s inými, verejne alebo súkromne, bohoslužbou, vyučovaním, náboženskými úkonmi a zachovávaním obradov.

1 — Jazyk prednesu: angličtina.

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).

3 — Hof van Cassatie (Kasačný súd, Belgicko) predložil Súdnemu dvoru návrh na začatie prejudiciálneho konania vychádzajúci z podobných (hoci nie rovnakých) skutkových okolností vo veci C-157/15, Achbita (v ktorej Súdny dvor zatiaľ nerozhodol). Otázka položená uvedeným súdom je odlišná v tom zmysle, že sa týka najmä rozdielu medzi priamou a nepriamou diskrimináciou na účely článku 2 ods. 2 písm. a) a b) smernice 2000/78. Moja kolegyňa generálna advokátka Kokott predniesla návrhy v tejto veci 31. mája 2016.

4 — Podpísaný v Ríme 4. novembra 1950. Všetky členské štáty sú signatármi EDĽP, Európska únia ako taká však k nemu zatiaľ nepristúpila; pozri stanovisko 2/13, EU:C:2014:2454.

2. Sloboda prejavovať náboženstvo alebo vieru môže podliehať len takým obmedzeniam, ktoré sú stanovené zákonom, a ktoré sú nevyhnutné v demokratickej spoločnosti v záujme verejnej bezpečnosti, ochrany verejného poriadku, zdravia alebo morálky alebo na ochranu práv a slobôd iných.“

3. Článok 14 EDĽP stanovuje:

„Užívanie práv a slobôd priznaných týmto dohovorom musí byť zabezpečené bez diskriminácie založenej na akomkoľvek dôvode, ako je pohlavie, rasa, farba pleti, jazyk, náboženstvo, politické alebo iné zmýšľanie, národnostný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnostnej menšine, majetok, rod alebo iné postavenie.“

4. Článok 1 Protokolu č. 12 k EDĽP je nazvaný „Všeobecný zákaz diskriminácie“.[5] Jeho odsek 1 stanovuje:

„Užívanie všetkých práv ustanovených zákonom sa zabezpečuje bez diskriminácie z akéhokoľvek dôvodu, ako je pohlavie, rasa, farba pleti, jazyk, náboženstvo, politické a iné presvedčenie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnostnej menšine, majetok, rodové alebo iné postavenie.“

Zmluva o Európskej únii

5. Článok 3 ods. 3 ZEÚ stanovuje:

„Únia vytvára vnútorný trh. Usiluje sa o trvalo udržateľný rozvoj Európy založený na vyváženom hospodárskom raste a cenovej stabilite, o sociálne trhové hospodárstvo s vysokou konkurencieschopnosťou zamerané na dosiahnutie plnej zamestnanosti a sociálneho pokroku, ako aj o vysokú úroveň ochrany životného prostredia a zlepšenie jeho kvality. Podporuje vedecký a technický pokrok.

Bojuje proti sociálnemu vylúčeniu a diskriminácii a podporuje sociálnu spravodlivosť a ochranu…“

6. Článok 4 ods. 2 ZEÚ stanovuje:

„Únia rešpektuje rovnosť členských štátov pred zmluvami, ako aj ich národnú identitu, obsiahnutú v ich základných politických a ústavných systémoch vrátane regionálnych a miestnych samospráv. Rešpektuje ich základné štátne funkcie, najmä zabezpečovanie územnej celistvosti štátu, udržiavanie verejného poriadku a zabezpečovanie národnej bezpečnosti. Predovšetkým národná bezpečnosť ostáva vo výlučnej zodpovednosti každého členského štátu.“

5 — Protokol bol otvorený na podpis 4. novembra 2000. Z členských štátov EÚ ho doposiaľ podpísalo Rakúsko, Belgicko, Chorvátsko, Cyprus, Česká republika, Estónsko, Fínsko, Nemecko, Grécko, Maďarsko, Írsko, Taliansko, Lotyšsko, Luxembursko, Malta, Holandsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko a Španielsko. Ratifikovalo ho zatiaľ len Chorvátsko, Cyprus, Fínsko, Luxembursko, Malta, Holandsko, Rumunsko, Slovinsko a Španielsko.

Charta základných práv Európskej únie

7. Článok 10 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“)[6] je nazvaný „Sloboda myslenia, svedomia a náboženského vyznania“. Jeho odsek 1 znie takto:

„Každý má právo na slobodu myslenia, svedomia a náboženského vyznania. 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.“

8. Článok 16 Charty nazvaný „Sloboda podnikania“ stanovuje:

„Sloboda podnikania sa uznáva v súlade s právom Únie, vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou.“

9. Článok 21 Charty je nazvaný „Nediskriminácia“. Jeho odsek 1 stanovuje:

„Zakazuje sa akákoľvek diskriminácia najmä z dôvodu pohlavia, rasy, farby pleti, etnického alebo sociálneho pôvodu, genetických vlastností, jazyka, náboženstva alebo viery, politického alebo iného zmýšľania, príslušnosti k národnostnej menšine, majetku, narodenia, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.“

Smernica 2000/78

10. Odôvodnenia smernice 2000/78 najmä stanovujú:

„(1) Podľa článku 6 Zmluvy o Európskej únii 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 [EDĽP] a ktoré vyplývajú z ústavných tradícií spoločných pre členské štáty ako základných princípov práva [EÚ].

…

(9) Zamestnanie a povolanie sú kľúčové prvky záruky rovnakých príležitostí pre všetkých a rozhodujúcou mierou prispievajú k plnej účasti občanov na ekonomickom, kultúrnom a sociálnom živote a na realizácii ich potenciálu.

…

(11) Diskriminácia z dôvodov náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie môže sťažiť dosiahnutie cieľov zmluvy o ES, 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 [Európskej 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…

…

6 — Ú. v. EÚ C 83, 2010, s. 389.

(15) Posudzovanie skutočností, z ktorých možno vyvodzovať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, je záležitosťou vnútroštátnych súdnych alebo iných príslušných orgánov v súlade s pravidlami alebo praxou vnútroštátneho práva…

…

(23) Za veľmi obmedzených okolností možno odôvodniť rozdielne zaobchádzanie, keď charakteristika súvisiaca s náboženstvom alebo vierou, zdravotným postihnutím, vekom alebo sexuálnou orientáciou je základnou a rozhodujúcou požiadavkou povolania a keď je cieľ oprávnený a požiadavka primeraná. Takéto okolnosti by mali byť uvedené v informácii, ktorú členské štáty predložia Komisii.

…“

11. Článok 1 smernice stanovuje, že jej účelom 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“.

12. Článok 2 smernice je nazvaný „Pojem diskriminácie“. Stanovuje najmä:

„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.“

13. Článok 3 smernice nazvaný „Rozsah“ stanovuje:

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

a) podmienkam prístupu k zamestnaniu, samostatnej zárobkovej činnosti alebo povolaniu, vrátane kritérií výberu a podmienok náboru, bez ohľadu na oblasť činnosti a na všetkých úrovniach profesionálnej hierarchie, vrátane postupu v zamestnaní;

…

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

…“

14. Článok 4 smernice 2000/78 je nazvaný „Požiadavky na povolanie“. Jeho odsek 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 [podstatnú – *neoficiálny preklad*] a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je oprávnený a požiadavka je primeraná.“

15. Článok 4 ods. 2 sa zaoberá rozdielnym zaobchádzaním založenom na náboženstve alebo viere určitej osoby v špecifickom kontexte pracovných činností v cirkvách a „v iných verejných alebo súkromných organizáciách, ktorých duch je založený na náboženstve alebo viere“.

16. Článok 6 smernice 2000/78 upravuje určité výnimky z ustanovení smernice, pokiaľ ide o diskrimináciu z dôvodu veku.

17. Článok 7 ods. 1 smernice stanovuje, že zásada rovnakého zaobchádzania nebráni žiadnemu členskému štátu, aby s cieľom zabezpečiť úplnú rovnosť v praxi naďalej ponechal v platnosti alebo prijal osobitné opatrenia na zamedzenie alebo kompenzáciu nevýhod súvisiacich s niektorým z dôvodov podľa článku 1.

Francúzske právo

18. Článok L. 1121-1 Code du travail (Zákonník práce) stanovuje:

„Nikto nemôže obmedzovať osobné práva alebo individuálne či kolektívne slobody obmedzením, ktoré nie je odôvodnené povahou úlohy, ktorá má byť vykonaná, a primerané sledovanému cieľu.“

19. Článok L. 1321-3 Zákonníka práce v znení platnom v čase skutkových okolností stanovoval:

„Predpisy týkajúce sa pracoviska nemôžu obsahovať:

1. ustanovenia, ktoré sú v rozpore s primárnym alebo sekundárnym právom alebo s požiadavkami upravenými v kolektívnych zmluvách a dohovoroch, pokiaľ ide o postupy uplatniteľné v podniku alebo v prevádzke,

2. ustanovenia stanovujúce obmedzenia osobných práv alebo individuálnych či kolektívnych slobôd, ktoré nie sú odôvodnené povahou úlohy, ktorá má byť vykonaná, alebo primerané cieľu, ktorý sa má dosiahnuť,

3. ustanovenia diskriminujúce v zamestnaní alebo v práci zamestnancov s rovnakými pracovnými schopnosťami z dôvodu ich pôvodu, pohlavia, správania, sexuálnej orientácie, veku…, politických názorov, činnosti v odboroch alebo v zamestnaneckých radách, náboženského presvedčenia, fyzického vzhľadu, priezviska alebo z dôvodu ich zdravotného stavu alebo postihnutia.“

20. Článok L. 1132-1 Zákonníka práce stanovuje:

„Nikto nemôže byť vylúčený z náborového konania alebo z prístupu k pracovným skúsenostiam alebo k školeniam v podniku, nijaký zamestnanec nemôže byť disciplinárne stíhaný, prepustený alebo diskriminovaný, či už priamo alebo nepriamo… najmä pokiaľ ide o odmeňovanie, … systémy stimulov alebo zamestnaneckých akcií, vzdelávanie, zmenu zaradenia, pridelenie, certifikáciu, klasifikáciu, kariérny postup, preloženie alebo obnovenie zmluvy, na základe svojho pôvodu, pohlavia, správania, sexuálnej orientácie, veku…, politických názorov, činnosti v odboroch alebo v zamestnaneckých radách, náboženského presvedčenia, fyzického vzhľadu, priezviska… alebo na základe svojho zdravotného stavu alebo postihnutia.“

21. Článok L. 1133-1 Zákonníka práce stanovuje:

„Článok L. 1132-1 nebráni rozdielnemu zaobchádzaniu vyplývajúcemu zo skutočnej [podstatnej – *neoficiálny preklad*] a rozhodujúcej požiadavky na zamestnanie, pokiaľ je cieľ oprávnený a požiadavka je primeraná.“

Skutkový stav, konanie a prejudiciálna otázka

22. Pani Asma Bougnaoui bola zamestnaná ako projektová inžinierka v spoločnosti Micropole SA, ktorá je v návrhu na začatie prejudiciálneho konania opísaná ako spoločnosť zameraná na poradenstvo, inžinierstvo a školenia špecializované na rozvoj a integráciu rozhodovacích procesov. Skôr než ju spoločnosť zamestnala, absolvovala v nej stáž po ukončení štúdia. Jej pracovný pomer v spoločnosti Micropole sa začal 15. júla 2008.

23. Dňa 15. júna 2009 bola pozvaná na pohovor predchádzajúci prípadnému prepusteniu a následne bola prepustená na základe listu z 22. júna 2009. Uvedený list (ďalej len „prepúšťací list“) znel takto:

„Od 4. februára 2008 ste absolvovali stáž po ukončení štúdia a následne Vás naša spoločnosť od 1. augusta 2008[7] zamestnala ako projektovú inžinierku. V rámci svojho zaradenia máte povinnosť zúčastňovať sa na plnení úloh vykonávaných v prospech našich zákazníkov.

Požiadali sme Vás, aby ste 15. mája vykonali úlohy pre zákazníka Groupama v jeho priestoroch v Toulouse. Následne nám zákazník oznámil, že nosenie šatky, ktorú v skutočnosti nosíte každý deň, prekážalo niektorým z jeho pracovníkov. Požiadal tiež, aby bolo ‚budúce stretnutie bez šatky‘.

Pri prijímaní do našej spoločnosti bola pri pohovoroch s Vaším prevádzkovým manažérom… a pracovníčkou zodpovednou za nábor nových zamestnancov… otázka nosenia šatky s Vami veľmi jasne prediskutovaná. Oznámili sme Vám, že úplne rešpektujeme názorovú slobodu, ako aj náboženské presvedčenie každého, ale že pokiaľ budete v internom alebo externom kontakte so zákazníkmi spoločnosti, za nijakých okolností nebudete môcť nosiť šatku. V záujme a pre rozvoj spoločnosti sme totiž nútení s ohľadom na našich zákazníkov zabezpečiť, aby sa zachovala diskrétnosť v súvislosti s prejavom osobných názorov našich zamestnancov.

Pri pohovore zo 17. júna[8] sme Vám znovu potvrdili túto zásadu potrebnej neutrality a požiadali sme Vás, aby ste ju uplatňovali vo vzťahu s našimi zákazníkmi. Opäť sme sa Vás spýtali, či môžete akceptovať tieto profesionálne požiadavky tým, že nebudete nosiť šatku, a Vy ste odpovedali záporne.

7 — Nie je jasné, prečo je v prepúšťacom liste uvedený tento dátum, keďže účastníci konania podľa všetkého zhodne tvrdia, že pracovný pomer pani Bougnaoui v spoločnosti Micropole sa začal 15. júla 2008. Tomuto bodu neprikladám nijaký význam, prinajmenšom pokiaľ ide o tieto návrhy.

8 — Zatiaľ čo v prepúšťacom liste je uvedený tento dátum, v návrhu na začatie prejudiciálneho konania sa uvádza, že pohovor sa uskutočnil 15. júna 2009. Samozrejme, je možné, že sa uskutočnili dva pohovory. Bez ohľadu na to, ako to v skutočnosti bolo, si nemyslím, že to niečo mení na veci, pokiaľ ide o otázku položenú Súdnemu dvoru.

Domnievame sa, že tieto skutočnosti z vyššie uvedených dôvodov odôvodňujú rozviazanie Vášho pracovného pomeru. Keďže Váš postoj znemožňuje Vašu činnosť pre našu spoločnosť, lebo vzhľadom na Vaše stanovisko nemôžeme počítať s tým, že by ste pokračovali v poskytovaní služieb v priestoroch našich zákazníkov, nebudete môcť pracovať počas výpovednej lehoty. Keďže neodpracovanie výpovednej lehoty vyplýva zo zavinenia na Vašej strane, Vaša výpovedná lehota nebude preplatená.

Ľutujeme, že došlo k tejto situácii, keďže vzhľadom na Vaše odborné schopnosti a potenciál sme očakávali dlhodobú spoluprácu.“

24. V novembri 2009 pani Bougnaoui napadla rozhodnutie o svojom prepustení pred Conseil de pruďhommes de Paris (Súd pre pracovnoprávne otázky Paríž) s tvrdením, že ide o diskrimináciu z dôvodu jej náboženského presvedčenia. Association de défense des droits de l'homme (Združenie na ochranu ľudských práv, ďalej len „ADDH“) vstúpilo dobrovoľne do konania ako vedľajší účastník. Tento súd 4. mája 2011 rozhodol, že prepustenie sa zakladá na skutočnom a závažnom dôvode, zaviazal spoločnosť Micropole zaplatiť pani Bougnaoui peňažnú náhradu vo výške 8 378,78 EUR z dôvodu nedodržania výpovednej lehoty a zamietol jej ďalšie meritórne návrhy.

25. Cour d'appel de Paris (Odvolací súd Paríž) na základe odvolania, ktoré podala pani Bougnaoui, a vzájomného odvolania spoločnosti Micropole rozsudkom z 18. apríla 2013 potvrdil rozhodnutie Conseil de pruďhommes (Súd pre pracovnoprávne otázky).

26. Pani Bougnaoui podala proti tomuto rozsudku kasačný opravný prostriedok na vnútroštátny súd. Keďže uvedený súd si nie je istý správnym výkladom práva EÚ vzhľadom na okolnosti veci, predložil Súdnemu dvoru podľa článku 267 ZFEÚ túto otázku:

„Má sa článok 4 ods. 1 [smernice 2000/78] vykladať v tom zmysle, že želanie zákazníka poradenskej spoločnosti v oblasti informačných technológií, aby služby informačných technológií tejto spoločnosti neboli zabezpečované zamestnankyňou, projektovou inžinierkou, ktorá nosí moslimskú šatku, predstavuje podstatnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie z dôvodu povahy určitých pracovných činností alebo kontextu, v ktorom sa vykonávajú?“

27. Písomné pripomienky predložila Súdnemu dvoru pani Bougnaoui a ADDH, spoločnosť Micropole, francúzska a švédska vláda, ako aj Európska komisia. Na pojednávaní, ktoré sa uskutočnilo 15. marca 2016, tí istí účastníci konania, ale navyše s vládou Spojeného kráľovstva, predniesli ústne prednesy.

Predbežné pripomienky

Úvod

28. Z najvšeobecnejšieho uhla pohľadu sa problematika, ktorú má Súdny dvor posúdiť, týka vplyvu antidiskriminačných ustanovení práva EÚ na nosenie náboženského odevu. Má ju posúdiť s osobitným zreteľom na nosenie tohto odevu ženou, ktorá je praktizujúcou moslimskou veriacou, v kontexte zamestnaneckého pomeru v súkromnom sektore. V posledných desaťročiach došlo k mnohým zmenám v oblasti spoločenských zvyklostí vo všeobecnosti a trhu práce zvlášť. Zatiaľ čo kedysi ľudia rozdielneho náboženstva a etnickej príslušnosti žili a pracovali oddelene, dnes to už tak nie je. Otázky, ktorým sa pomerne nedávno nepripisoval nijaký alebo nanajvýš minimálny význam, sú teraz predmetom prenikavej a niekedy nepríjemnej pozornosti. Z tohto hľadiska môže byť tento kontext vnímaný ako pomerne „moderný“ a v určitých kruhoch sa môže považovať za emotívny. Zároveň táto oblasť v Európskej únii zahŕňa veľmi odlišné názory a postupy.

29. Často (možno vo všeobecnosti) platí, že človek, ktorý je príslušníkom určitého náboženstva, nevníma celú jeho náboženskú prax ako úplne „kľúčovú“ pre vlastné náboženské prejavy. Zachovávanie náboženských obradov má rozličnú podobu a rozličnú intenzitu. Časom sa môže meniť aj to, čo určitá osoba považuje za podstatné pre svoje náboženské prejavy. Je to spôsobené tým, že pre jednotlivé úrovne osobnej viery, a teda osobného zachovávania náboženských obradov v súvislosti s touto vierou, je pomerne typické to, že sa v priebehu života daného človeka vyvíjajú. Niekto časom dodržiava náboženské obrady menej, niekto zas viac. Podobne medzi osobami rovnakého vierovyznania sa môže stupeň dodržiavania náboženských obradov v priebehu náboženského roka meniť. Vyššia miera zachovávania obradov – ktorú môže praktizujúca osoba prejavovať mnohými spôsobmi – preto môže byť spojená s konkrétnymi obdobiami náboženského roka,[9] zatiaľ čo inokedy sa môže tej istej osobe zdať primerané „slabšie“ zachovávanie náboženských obradov.[10]

30. Problematika, ktorou sa zaoberajú tieto návrhy, sa netýka len moslimskej viery alebo príslušníčok ženského pohlavia. Nosenie náboženského odevu sa neobmedzuje na jedno konkrétne náboženstvo alebo jeden konkrétny rod. V niektorých prípadoch existujú pravidlá, ktoré možno nazvať absolútnymi, hoci neplatia nevyhnutne pre všetkých vyznávačov dotknutej viery alebo za každých okolností. V iných prípadoch môžu mať veriaci k dispozícii jeden alebo viac druhov odevu a môžu sa rozhodnúť, či ho budú nosiť stále (prinajmenšom na verejnosti) alebo v čase a/alebo na miestach, ktoré považujú za vhodné. Len ako príklad uvediem, že rehoľné sestry rímskokatolíckej a anglikánskej cirkvi museli tradične nosiť istý druh habitu vrátane čepca alebo šatky. V niektorých reholiach môže byť v súčasnosti tento charakteristický odev nahradený diskrétnym krížikom pripnutým na bežný civilný odev. Podobne je dobre známe používanie kipy[11] mužskými židovskými veriacimi. Vedú sa síce rozsiahle diskusie o tom, či existuje povinnosť neustáleho nosenia tejto pokrývky hlavy (a nielen pri modlitbe), mnohí ortodoxní veriaci ju však v praxi nosia stále.[12] Mužskí prívrženci sikhizmu musia vo všeobecnosti stále nosiť dastar (alebo turban) a na verejnosti si ho nemôžu zložiť.[13]

31. Okrem toho môžu mať príslušníci určitej viery k dispozícii viaceré druhy náboženského odevu. Pani Bougnaoui podľa všetkého nosí tzv. hidžáb, t. j. istý druh šatky, ktorá zakrýva hlavu a krk, tvár však necháva odhalenú. Medzi ďalšie odevy nosené moslimskými ženami patrí nikáb, závoj zakrývajúci celú tvár s otvorom len na oči, burka, odev zakrývajúci celé telo vrátane siete cez tvár, a čador alebo abaja, čierny závoj zakrývajúci celé telo od hlavy po členky, pričom tvár zostáva odhalená.[14]

32. Nakoniec pokiaľ ide o to, akú pokrývku hlavy a tela sa ženské moslimské veriace rozhodnú nosiť, chcela by som poukázať na to, že ako takmer pri všetkých ostatných náboženstvách, v rámci moslimského náboženstva existujú rozličné názorové školy v súvislosti s presnými pravidlami, ktoré majú veriaci dodržiavať. Nie každá z týchto škôl v tomto smere stanovuje požiadavky. Niektoré

9 — Pozri napríklad rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva (ďalej len „ESĽP“) z 1. júla 2014, S.A.S. v. Francúzsko (CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, bod 12).

10 — Na ilustráciu: je všeobecne známe, že návštevnosť kostolov je najvyššia v období Vianoc (so špičkou počas polnočnej omše a/alebo bohoslužby na Prvý sviatok vianočný); a mnohí kresťania „vynaložia úsilie“ počas pôstu pred oslavou Veľkej noci. Podobný jav možno pozorovať v judaizme. Stáva sa teda, že synagógy vydávajú lístky, aby zvládli návštevnosť bohoslužieb počas sviatkov Roš ha-šana (židovský Nový rok) a Jom kipur (Deň zmierenia) – počas zvyšku roka je taký postup zbytočný, keďže je dosť miesta pre všetkých, ktorí sa na bohoslužbe chcú zúčastniť.

11 — Známa aj ako jarmulka alebo hovorovejšie ako temenná čiapka.

12 — Pozri OXTOBY, W. G.: A *Concise Introduction to World Religions*. Oxford: Oxford University Press, 2007.

13 — Pozri COLE, W. O, SAMBHI, P. S.: *Sikhism and Christianity: A Comparative Study*. Macmillan, 1993. Sikhovia, ktorí sú advokátmi v Spojenom kráľovstve, zosúladili svoju náboženskú povinnosť s požiadavkami profesie týkajúcimi sa obliekania (parochňa a talár na súde) tak, že bežný čierny dastar nahradili charakteristickým bielym dastarom.

14 — Pre viac informácií pozri: *Niqab, hijab, burqa: des voiles et beaucoup de confusions*, Le Monde, 11. júna 2015, dostupný na internetovej stránke http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2015/06/11/niqab-hijab-burqa-des-voiles-et-beaucoup-de-confusions_4651970_4355770.html#U3778UWCg7HuTisY.99.

presadzujú názor, že ženy sa môžu slobodne rozhodnúť, že nebudú nosiť nijakú náboženskú pokrývku hlavy alebo tela. Iné názorové školy určujú, že ženy musia taký odev nosiť vždy, keď sú na verejnosti. Niektoré moslimky si zvolia prístup, v rámci ktorého sa v závislosti od kontextu rozhodujú, či si oblečú alebo neoblečú náboženský odev.[15]

33. Problematika zároveň nie je obmedzená na nosenie náboženského odevu. Spory vyvoláva aj používanie náboženských symbolov a je jasné, že tieto symboly môžu mať rozličnú veľkosť a účel. Napríklad ESĽP založil jednu časť odôvodnenia svojho rozsudku vo veci Eweida na tom, že krížik, ktorý nosila pani Eweida, bol „diskrétny“.[16] Dotknutý krížik bol podľa všetkého veľmi malý a bol zavesený na náhrdelníku, ktorý pani Eweida nosila na krku. Bolo teda možné vnímať ho ako pomerne, hoci samozrejme nie úplne, nenápadný. Iní kresťanskí veriaci sa môžu rozhodnúť, že budú nosiť výrazne väčšie kríže dosahujúce dĺžku až niekoľko centimetrov. Niekedy však nie je dôvodné očakávať, že dotknutá osoba prijme „diskrétne“ rozhodnutie. Ťažko si totiž možno predstaviť, ako by mohol sikh diskrétne alebo nenápadne dodržiavať požiadavku nosenia dastaru.[17] Buď nosí turban, ktorého nosenie mu prikazuje náboženstvo, alebo ho nenosí.

Členské štáty

34. ESĽP v rozsudku Leyla Şahin v. Turecko poukázal na to, že „v Európe nie je možné rozlíšiť jednotnú koncepciu významu náboženstva v spoločnosti… a význam alebo následky prejavu náboženskej viery sa líšia v závislosti od času a kontextu“.[18] Nič nenaznačuje, že by sa situácia za 10 rokov od vydania tohto rozsudku zmenila.

35. Pokiaľ ide o rozšírenie náboženskej viery v členských štátoch, z údajov získaných v prieskume, ktorý si Európska komisia objednala v roku 2012,[19] vyplýva, že priemerný podiel osôb, ktoré sa hlásia ku kresťanstvu, bol v Európskej únii 74 %. V jednotlivých členských štátoch sa však čísla značne líšili. Na Cypre to bolo 99 %, tesne za ním nasledovalo Rumunsko s 98 %, Grécko s 97 %, Malta s 96 %, Portugalsko s 93 % a Poľsko a Írsko s 92 %. Naopak, najnižšie percento bolo zaznamenané v Estónsku (45 %) a v Českej republike (34 %). Pokiaľ ide o osoby hlásiace sa k moslimskej viere, najvyššie percento bolo zaznamenané v Bulharsku (11 %), za ktorým nasledovalo Belgicko (5 %). V 16 členských štátoch bolo toto číslo 0 %. Najvyšší podiel osôb, ktoré sa pokladajú za ateistov alebo agnostikov, bol zaznamenaný v Českej republike, a to 20 % a 39 %, a 41 % obyvateľov Holandska sa považovalo za agnostikov. Pokiaľ ide o Cyprus a Rumunsko, číslo bolo v oboch prípadoch 0 %. Pokiaľ ide o vnímanie diskriminácie na základe náboženstva alebo vierovyznania v členských štátoch, v správe je uvedené, že 51 % Európanov ju vo všeobecnosti považuje za zriedkavú alebo neexistujúcu, zatiaľ čo 39 % ju považuje za veľmi rozšírenú. Diskriminácia na základe týchto dôvodov bola považovaná za najrozšírenejšiu vo Francúzsku (66 %) a v Belgicku (60 %), zatiaľ čo zodpovedajúce číslo pre Českú republiku a Lotyšsko bolo 10 %.

15 — Pozri napríklad rozsudok ESĽP z 1. júla 2014, S.A.S. v. Francúzsko (CE:ECHR:2014:0701JUD004383511). V bode 12 tohto rozsudku je uvedené, že sťažovateľka, zbožná moslimka, nosila nikáb na verejnosti aj v súkromí, nie však systematicky. Chcela mať možnosť nosiť ho, keď sa rozhodne, v závislosti od svojho duchovného cítenia. Pri niektorých príležitostiach (napríklad počas náboženských sviatkov, akým je Ramadán) bola presvedčená, že by ho mala nosiť na verejnosti, aby vyjadrila svoje náboženskú, osobnú a kultúrnu vieru. Jej cieľom nebolo obťažovať ostatných, ale dosiahnuť vnútornú harmóniu so sebou samou.

16 — Rozsudok z 15. januára 2013 vo veci Eweida a i. v. Spojené kráľovstvo (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, bod 94).

17 — Pozri bod 30 týchto návrhov.

18 — Rozsudok z 10. novembra 2005, Leyla Şahin v. Turecko (CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, bod 109).

19 — Pozri Európska komisia, osobitný prieskum agentúry Eurobarometer 393, *Správa o diskriminácii v EÚ v roku 2012*, november 2012. Do správy nie je zahrnuté Chorvátsko. Chcela by som však poukázať na to, že k uvádzaným číslam je potrebné pristupovať opatrne. Nevychádzajú z oficiálnych štatistík, ale z odpovedí na položené otázky. Nerozlišujú medzi praktizujúcimi a nepraktizujúcimi príslušníkmi určitej náboženskej viery a nemusia nevyhnutne rozlišovať ani medzi náboženskou príslušnosťou a etnickou príslušnosťou. Uvádzam ich s cieľom ukázať, že v tejto súvislosti v členských štátoch niečo ako „norma“ neexistuje.

36. Právne predpisy a judikatúra členských štátov v oblasti nosenia náboženského odevu v súvislosti so zamestnaním rovnako vykazujú vysoký stupeň rôznorodosti. [20]

37. Na jednom konci spektra sú niektoré členské štáty, ktoré prijali právne predpisy stanovujúce plošný zákaz nosenia určitých druhov odevu na verejnosti vo všeobecnosti. Francúzsko [21] i Belgicko [22] teda prijali právnu úpravu zakazujúcu nosenie odevov určených na zahalenie tváre na verejnosti. Tieto zákony síce nie sú osobitne zamerané na oblasť zamestnania, ich pôsobnosť je však taká široká, že nevyhnutne obmedzujú schopnosť určitých osôb (vrátane moslimských žien, ktoré sa rozhodnú nosiť burku alebo nikáb) získať prístup na trh práce.

38. V tejto súvislosti sú dôležité aj zásady *laicity a neutrality*, [23] ktoré sú opäť zvlášť významné vo Francúzsku a v Belgicku. Práve na základe týchto zásad majú zamestnanci francúzskeho štátneho sektora zakázané nosiť náboženské symboly alebo odevy na pracovisku. [24] Aj od štátnych zamestnancov v Belgicku sa prísne vyžaduje dodržiavanie zásady neutrality. [25]

39. Iné členské štáty dávajú svojim verejným zamestnancom väčšiu slobodu. V Nemecku tak Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavný súd) nedávno rozhodol, že zákaz nosenia náboženských symbolov v práci, založený na teoretickom riziku narušenia neutrality štátu v sektore verejného vzdelávania je v rozpore so slobodou vierovyznania a že uprednostňovanie židovsko-kresťanských hodnôt znamená neodôvodnenú priamu diskrimináciu. Taký zákaz môže byť odôvodnený len v prípade, že vonkajší vzhľad učiteľov v škole by mohol vyvolať dostatočne špecifické riziko narušenia neutrality štátu alebo pokojného spolunažívania v rámci školského systému alebo by mohol k takému riziku prispieť. [26] V ďalších členských štátoch v zásade neexistujú obmedzenia nosenia náboženských symbolov alebo odevov verejnými zamestnancami. Tak je to napríklad v Dánsku, Holandsku a Spojenom kráľovstve. [27] Ďalej treba uviesť, že v nijakom z týchto členských štátov zákon formálne nerozlišuje medzi právnou úpravou platnou pre zamestnancov vo verejnom sektore a zamestnancov v súkromnom sektore.

40. Pokiaľ ide o zamestnanie v súkromnom sektore, medzi členskými štátmi opäť existujú veľké rozdiely. Chcem zdôrazniť, že v tejto oblasti podľa všetkého vo všeobecnosti neexistujú relevantné obmedzenia. Tie, ktoré uvádzam nižšie, sú teda skôr výnimkou než pravidlom.

41. Vo Francúzsku plénum (*assemblée plénière*) Cour de cassation (Kasačný súd) v nedávnom konaní týkajúcom sa súkromných jaslí v sociálne slabej oblasti departmentu Yvelines posudzovalo pravidlá obliekania stanovené zamestnávateľom, ktoré zamestnancom zakazovali nosiť náboženské symboly ako súčasť odevu. Zástupkyňa riaditeľa tieto pravidlá porušila tým, že si odmietla zložiť moslimskú šatku, a bola prepustená. Vnútroštátny súd najmä vzhľadom na články L. 1121-1 a L. 1321-3 Zákonníka práce konštatoval, že obmedzenie slobodného prejavu náboženskej viery zamestnancov musí byť odôvodnené povahou vykonávanej práce a primerané sledovanému cieľu. Súkromné podniky preto vo svojich

20 — Rada by som zdôraznila, že nasledujúci prehľad si v nijakom prípade nenárokuje na úplnosť. Určité zákony a súdne rozhodnutia členských štátov uvádzam len s cieľom poukázať na niektoré aspekty pravidiel v tejto oblasti, ktoré považujem za zvlášť dôležité. Výsledok takéhoto postupu je nevyhnutne neúplný.

21 — Loi no 2010-1192 du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public (zákon č. 2010-1192 z 11. októbra 2010 zakazujúci zahaľovanie tváre na verejnosti).

22 — Loi du 1er juin 2011 visant à interdire le port de tout vêtement cachant totalement ou de manière principale le visage (zákon z 1. júna 2011 zakazujúci nosenie akéhokoľvek odevu, ktorý úplne alebo z väčšej časti zahaľuje tvár). Zákaz sa vzťahuje na všetky verejne prístupné miesta.

23 — Do slovenčiny ich pomerne voľne možno preložiť ako „(štátny) sekularizmus“ a „(štátna) neutralita“.

24 — Pokiaľ ide o verejné školy, pozri loi no 2004-228 du 15 mars 2004 encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics (zákon č. 2004-228 z 15. marca 2004, ktorý na základe zásady štátneho sekularizmu upravuje nosenie symbolov alebo odevov prejavujúcich náboženskú príslušnosť vo verejných základných a stredných školách), a všeobecnejšie pozri stanovisko Conseil d'État (Štátna rada, Francúzsko) z 3. mája 2000, Mlle Marteaux, č. 217017.

25 — Pozri Arrêté royal du 14 juin 2007 modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant statut des agents de l'État (kráľovské nariadenie zo 14. júna 2007, ktorým sa mení a dopĺňa kráľovské nariadenie z 2. októbra 1937 o postavení verejných zamestnancov), článok 8.

26 — Pozri uznesenie z 27. januára 2015, 2 BvR 471/10 a 1 BvR 1181/10.

27 — Neznamená to, že nemôžu existovať obmedzenia založené napríklad na zdravotných alebo bezpečnostných dôvodoch.

podmienkach zamestnávania nesmú stanoviť všeobecné a nepresné obmedzenia základnej slobody. Obmedzenia, ktoré sú dostatočne presné, odôvodnené povahou vykonávanej práce a primerané sledovanému cieľu, však môžu byť v súlade so zákonom. Súd v tomto smere poukázal na to, že dotknutý podnik má len 18 zamestnancov a títo zamestnanci sú alebo by mohli byť v kontakte s malými deťmi a ich rodičmi. Na základe toho obmedzenie potvrdil, zároveň však konštatoval, že z rozsudku nevyplýva, že zásada štátneho sekularizmu v zmysle článku 1 ústavy sa vzťahuje na zamestnávanie v súkromnom sektore, pokiaľ nejde o výkon služby vo verejnom záujme. [28]

42. Hoci sa zásada *laicity* všeobecne na zamestnanecké pomery v súkromnom sektore vo Francúzsku nevzťahuje, nosenie náboženského odevu môže byť obmedzené po prvé zo zdravotných, bezpečnostných alebo hygienických dôvodov s cieľom chrániť jednotlivca. [29] Po druhé môže byť obmedzenie odôvodnené, ak si ho vyžaduje riadne fungovanie podniku. Platí teda, že i) zamestnanec nemôže odmietnuť vykonávať určité úlohy, ktoré má jasne stanovené v pracovnej zmluve a vedel o nich od začiatku pracovného pomeru, [30] ii) treba sa vyhnúť neprijateľnej nerovnováhe medzi právami zamestnancov na výkon náboženskej slobody a záujmami podniku zamestnávateľa a všeobecne medzi zamestnancami navzájom, napríklad pokiaľ ide o voľno na slávenie náboženských sviatkov, [31] a iii) vzťahy so zákazníkmi môžu slúžiť ako základ pre obmedzenia, ale len v prípade, že je možné preukázať ujmu spôsobenú podniku; samotná obava, že by k nej mohlo dôjsť, nie je postačujúca. [32]

43. V Nemecku v zásade možno zamestnancovi v súkromnom sektore zakázať nosenie náboženských symbolov na pracovisku buď na základe kolektívnej zmluvy, alebo na základe riadiacich právomocí zamestnávateľa. Môže k tomu však dôjsť len výnimočne. [33] Naopak, v Holandsku College voor de Rechten van de Mens (Inštitút pre ľudské práva) rozhodol, že pravidlo alebo pokyn výslovne zakazujúci nosenie náboženského symbolu treba považovať za priamu diskrimináciu. [34]

44. V mnohých ďalších členských štátoch boli určité obmedzenia v oblasti nosenia náboženského odevu a symbolov zamestnancami súkromného sektora akceptované z dôvodu i) zdravia a bezpečnosti [35] a ii) podnikateľských záujmov zamestnávateľa. [36]

28 — Cour de cassation, assemblée plénière, 25. jún 2014, rozsudok č. 13-28.845 („Baby Loup“).

29 — Pozri uznesenie Haute autorité de la lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Vysoký úrad pre boj proti diskriminácii a pre rovnosť príležitostí) (HALDE) č. 2009-117 zo 6. apríla 2009, body 40 a 41.

30 — Pozri napríklad Cour de cassation, chambre sociale (Kasačný súd senát pre sociálne práva, Francúzsko), 12. júl 2010, č. 08-45.509, a Cour de cassation, chambre sociale (Kasačný súd senát pre sociálne práva), 24. marec 1998, č. 95-44.738.

31 — Pozri uznesenie HALDE č. 2007-301 z 13. novembra 2007.

32 — Súd napríklad rozhodol, že predavačka nosiaca na pracovisku náboženský odev zahaľujúci celé telo bola právoplatne prepustená, keďže tento odev nemala na sebe, keď bola prijímaná do zamestnania [pozri rozsudok Cour d'appel de Saint-Denis-de-la-Réunion (Odvolací súd Saint-Denis-de-la-Réunion) č. 97/703.306 z 9. septembra 1997]. Samotná skutočnosť, že zamestnanec je v kontakte so zákazníkmi, však nie je dôvodom na obmedzenie slobodných náboženských prejavov tohto zamestnanca. Súd v dôsledku toho rozhodol, že prepustenie zamestnankyne, ktorá odmietla chodiť bez šatky, ktorú nosila od začiatku pracovného pomeru a ktorá nespôsobovala nijaké problémy zákazníkom podniku, s ktorými prichádzala do kontaktu, bolo nespravodlivé [pozri rozsudok Cour d'appel de Paris (Odvolací súd Paríž) č. 03-30.212 z 19. júna 2003].

33 — Bundesarbeitsgericht (Spolkový súd pre pracovnoprávne otázky) tak rozhodol, že prepustenie predavačky v obchodnom dome na základe toho, že si odmietla zložiť šatku, nemožno odôvodniť dôvodmi upravenými v Kündigungsschutzgesetz (zákon o ochrane proti nespravodlivému prepúšťaniu), lebo šatka jej nebráni vo výkone práce predavačky a jej správanie nespôsobuje zamestnávateľovi ujmu. Pozri rozsudok z 10. októbra 2002, 2 AZR 472/01.

34 — Rozhodnutie Inštitútu pre ľudské práva z 18. decembra 2015. Rozhodnutia inštitútu síce nie sú právne záväzné, sú však veľmi rešpektované a vnútroštátne súdy sa nimi vo väčšine prípadov riadia.

35 — Ide o Belgicko, Dánsko, Holandsko a Spojené kráľovstvo.

36 — V dôsledku toho: i) v Belgicku Cour du travail de Bruxelles (Vyšší súd pre pracovnoprávne otázky, Brusel) v rozsudku z 15. januára 2008 (*Journal des tribunaux de travail*, č. 9/2008, s. 140) konštatoval, že zamestnávateľ sa môže odvolávať na objektívne úvahy týkajúce sa obchodného obrazu svojho podniku s cieľom prepustiť predavačku, ktorá nosí šatku; ii) v Dánsku Højesteret (Najvyšší súd) rozhodol, že zamestnávateľ môže stanoviť pravidlá obliekania, ktoré majú odrážať obchodný obraz podniku a neumožňujú nosenie šatky, pokiaľ sa tieto pravidlá vzťahujú na všetkých pracovníkov (Ufr. 2005, 1265H); iii) holandské súdy vyhoveli návrhom zamestnávateľov založeným na prednosti profesionálneho a reprezentatívneho obrazu podniku v súvislosti s uplatňovaním pravidiel obliekania [pozri analýzu Commissie Gelijke Behandeling (Rada pre rovnosť zaobchádzania) týkajúcu sa pravidiel platných pre policajné uniformy a „neutrality životného štýlu“ (CGB-Advies/2007/08)]; a iv) zdá sa, že v Spojenom kráľovstve zamestnávateľ môže pre svojich zamestnancov stanoviť pravidlá obliekania, ak však tieto pravidlá poškodzujú konkrétneho zamestnanca z dôvodu jeho náboženstva, zamestnávateľ ich musí odôvodniť (pozri VICKERS, L.: Migration, Labour Law and Religious Discrimination. In: *Migrants at Work: Immigration and Vulnerability in Labour Law*. Oxford: Oxford University Press, 2014, kapitola 17).

Judikatúra ESĽP

45. ESĽP rozhodol, že sloboda myslenia, svedomia a náboženstva zakotvená v článku 9 EDĽP je jedným zo „základov demokratickej spoločnosti“ v zmysle EDĽP [37] a že náboženská sloboda okrem iného znamená slobodu prejavovať náboženstvo sám a v súkromí alebo spoločne s inými a verejne. [38] Konštatoval, že pokiaľ predmetné opatrenie spočíva v zákaze nosenia moslimskej šatky, dochádza k zásahu do uvedeného práva. [39]

46. V jeho judikatúre relevantnej pre tieto návrhy má prvoradý význam i) výnimka zo všeobecnej slobody náboženstva stanovenej v článku 9 ods. 2 EDĽP a ii) článok 14 EDĽP, ktorý zakazuje diskrimináciu založenú na mnohých dôvodoch vrátane náboženských.

47. Veľká časť tejto judikatúry sa týka uplatňovania vnútroštátnych ustanovení upravujúcich nosenie moslimského odevu. V takých prípadoch ESĽP po preukázaní zásahu do všeobecného práva zakotveného v článku 9 ods. 1 posudzuje, či je opatrenie „nevyhnutné v demokratickej spoločnosti“ na účely článku 9 ods. 2 Určí tak, či sú opatrenia prijaté na vnútroštátnej úrovni v zásade opodstatnené, t. j. či sa dôvody uvedené na ich odôvodnenie javia ako „relevantné a postačujúce“ a či sú primerané sledovanému legitímnemu cieľu. Aby mohol rozhodnúť o poslednom uvedenom bode, musí zvážiť ochranu práv a slobôd iných vo vzťahu k údajnému správaniu sťažovateľa. [40] Keďže z dôvodov, ktoré uvediem v bode 81 nižšie, nemám v úmysle v týchto návrhoch podrobne skúmať opatrenia prijaté štátom, pripomeniem judikatúru ESĽP v tejto oblasti len stručne. Je však užitočné načrtnúť niektoré veci, v ktorých uvedený súd konštatoval, že kritérium „primeranosti sledovanému legitímnemu cieľu“ je splnené.

48. ESĽP tak okrem iného rozhodol:

— že zákaz nosenia moslimskej šatky učiteľkou počas vyučovania detí „v útlom veku“ v štátnom vzdelávacom systéme je v zásade odôvodnený a primeraný deklarovanému cieľu ochrany práv a slobôd iných, verejného poriadku a verejnej bezpečnosti, v dôsledku čoho je „nevyhnutný v demokratickej spoločnosti“; [41]

— že obdobné zásady sa vzťahujú na zákaz nosenia pokrývky hlavy (v tomto prípade moslimskej šatky) uložený docentke, ktorá bola zamestnankyňou vo verejnej službe, [42] a na podobný zákaz uložený učiteľke náboženstva na verejnej strednej škole; [43]

— že zákaz nosenia náboženského odevu (v tomto prípade moslimskej šatky) uložený sociálnej pracovníčke zamestnanej na psychiatrickom oddelení štátnej nemocnice nie je v rozpore s článkom 9 EDĽP. [44]

37 — Pozri napríklad rozsudky z 15. februára 2001, Dahlab v. Švajčiarsko (CE:ECHR:2001:0215DEC004239398), a z 24. januára 2006, Kurtulmuş v. Turecko (CE:ECHR:2006:0124 DEC 006550001).

38 — Rozsudok z 10. novembra 2005, Leyla Şahin v. Turecko (CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, bod 105).

39 — Pozri napríklad rozsudok z 15. februára 2001, Dahlab v. Švajčiarsko (CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).

40 — Pokiaľ ide o príklad uplatnenia tohto kritéria, pozri napríklad rozsudok z 15. februára 2001, Dahlab v. Švajčiarsko (CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).

41 — Rozsudok z 15. februára 2001, Dahlab v. Švajčiarsko (CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).

42 — Rozsudok z 24. januára 2006, Kurtulmuş v. Turecko (CE:ECHR:2006:0124DEC006550001).

43 — Rozsudok z 3. apríla 2007, Karaduman v. Turecko (CE:ECHR:2007:0403DEC004129604).

44 — Rozsudok z 26. novembra 2015, Ebrahimian v. Francúzsko (CE:ECHR:2015:1126JUD006484611).

49. V poslednom z týchto rozsudkov ESĽP po prvý raz rozhodoval o zákaze uloženom verejným zamestnancom mimo vzdelávacieho systému. V tejto súvislosti konštatoval, že existuje prepojenie medzi neutralitou služieb poskytovaných štátnymi nemocnicami a postojom ich zamestnancov, pričom je potrebné, aby pacienti nemali nijaké pochybnosti o ich nestrannosti. Zmluvný štát neprekročil svoju právomoc voľnej úvahy podľa článku 9 ods. 2 EDĽP. [45]

50. V inej súvislosti uvedený súd konštatoval, že ochrana zdravia a bezpečnosť zdravotných sestier a pacientov vo verejnej nemocnici predstavuje oprávnený cieľ. Posudzovanie požiadavky na takúto ochranu v súvislosti s nemocničnou starostlivosťou je oblasťou, v ktorej musí byť vnútroštátnym orgánom priznaná široká miera voľnej úvahy. Zákaz nosenia (kresťanského) kríža a retiazky, ktoré boli „viditeľné i prístupné“, uložený zdravotnej sestre pracujúcej na geriatrickom oddelení psychiatrickej nemocnice nie je neprimeraný, a teda je nevyhnutný v demokratickej spoločnosti. [46]

51. Naopak, v súvislosti s plošným zákazom nosenia odevu určeného na zahalenie tváre na verejnosti, ktorý stanovili francúzske právne predpisy, ESĽP pri posudzovaní otázky nevyhnutnosti vo vzťahu s verejnou bezpečnosťou okrem iného v zmysle článku 9 EDĽP konštatoval, že taký zákaz možno považovať za primeraný z hľadiska legitímneho cieľa verejnej bezpečnosti, len ak dôjde k všeobecnému ohrozeniu tohto cieľa. [47]

52. V oblasti zamestnávania v súkromnom sektore v súčasnosti existuje iba jeden rozsudok ESĽP, ktorý je priamo relevantný v súvislosti s nosením náboženského odevu, a to rozsudok Eweida a i. v. Spojené kráľovstvo. [48] Vo veci pani Eweida sa uvedený súd zaoberal otázkou otvoreného nosenia kríža označovaného za „diskrétny“ (v tom čase) v rozpore s podmienkami jej zamestnania, ktorých cieľom bolo chrániť určitý obraz spoločnosti. ESĽP rozhodol, že toto obmedzenie predstavuje zásah do jej práv podľa článku 9 ods. 1 EDĽP. [49] Pri určovaní toho, či je predmetné opatrenie v zásade odôvodnené a primerané, je potrebné nájsť spravodlivú rovnováhu medzi protichodnými záujmami jednotlivca a spoločenstva ako celku, pričom štát má v každom prípade právomoc voľnej úvahy. [50] Úsilie zamestnávateľa o ochranu obrazu jeho spoločnosti je legitímne, treba ho však vyvážiť želaním pani Eweida, ktorá chce prejaviť svoju náboženskú vieru. Keďže jej krížik bol diskrétny, nemohol narušiť jej profesionálny vzhľad. Jej zamestnávateľ predtým povolil iným pracovníkom nosenie iných náboženských odevov, akými sú turbany a hidžáby, a spoločnosť následne zmenila svoje pravidlá obliekania tak, aby umožňovali viditeľné nosenie nábožensky symbolických šperkov. Keďže neexistuje dôkaz o skutočnom zásahu do záujmov iných, vnútroštátne orgány – v tomto prípade vnútroštátne súdy, ktoré zamietli žaloby pani Eweida – jej nezaručili právo prejaviť náboženstvo v rozpore s pozitívnou povinnosťou v zmysle článku 9 EDĽP. [51]

45 — Body 63 a 67. Treba však poukázať na to, že tento rozsudok sa nezaobišiel bez kritiky v rámci samotného ESĽP. Sudkyňa O'Leary vo svojom čiastočne súhlasnom a čiastočne nesúhlasnom stanovisku zdôraznila, že predchádzajúca judikatúra súdu sa týkala najmä otázok úzko súvisiacich s hodnotami, ktoré majú vzdelávacie inštitúcie vyučovať, a že rozsudok v uvedenej veci sa len málo zaoberá významným rozšírením judikatúry na rozsiahlejšiu oblasť. Pokiaľ ide o právomoc voľnej úvahy priznanú zmluvným štátom v oblasti náboženských pokrývok hlavy, uviedla, že taká voľná úvaha ide ruka v ruke s európskym dohľadom nad prípadmi, v ktorých sa uplatňuje EDĽP, ktorý nemožno jednoducho obísť odvolávaním sa na túto právomoc voľnej úvahy, nech je akákoľvek široká. Sudca De Gaetano vo svojom nesúhlasnom stanovisku na podporu svojho názoru, podľa ktorého došlo k porušeniu článku 9 EDĽP, uviedol, že rozsudok je založený na „nesprávnom (a veľmi nebezpečnom) predpoklade… že používateľom služieb vo verejnom záujme nemožno zaručiť nestranné služby, pokiaľ verejný zamestnanec, ktorý im danú službu poskytuje, čo i len jemne prejaví svoju náboženskú príslušnosť… Nakoniec môže ľahko dôjsť k zbožšteniu zásady ústavného práva alebo ústavnej ‚tradície', čím sa narušia všetky hodnoty, na ktorých je založený [EDĽP]…“.

46 — Rozsudok z 15. januára 2013, Eweida a i. v. Spojené kráľovstvo (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, body 99 a 100).

47 — Rozsudok z 1. júla 2014, S.A.S. v. Francúzsko (CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, bod 139). Keďže francúzskej vláde sa nepodarilo splniť toto kritérium, v tomto žalobnom dôvode bola neúspešná. Opatrenie však bolo zachované na základe osobitného cieľa „spolunažívania“, ktorý táto vláda uviedla.

48 — Rozsudok z 15. januára 2013 (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010).

49 — Bod 91.

50 — Bod 84.

51 — Bod 94.

53. Pokiaľ ide o funkciu moslimského odevu a úlohu, ktorú zohráva v životoch žien, ktoré ho nosia, chcela by som poukázať na niečo, čo sa javí ako obrat v prístupe ESĽP pri porovnaní jeho skoršej judikatúry a novších rozsudkov.[52] V rozsudku Dahlab v. Švajčiarsko[53] napríklad poukázal na to, že „nosenie šatky môže mať určitý prozelytický účinok, keďže sa zdá, že ženám ho ukladá predpis stanovený v Koráne, ktorý… je ťažké zosúladiť so zásadou rodovej rovnosti. Zdá sa teda, že je zložité zosúladiť nosenie moslimskej šatky s posolstvom tolerancie, s rešpektovaním iných a predovšetkým s rovnosťou a nediskrimináciou, ktorú musia všetci učitelia v demokratickej spoločnosti hlásať svojim žiakom“.[54]

54. Naopak, v rozsudku S.A.S. v. Francúzsko[55] ESĽP takto zamietol tvrdenia francúzskej vlády týkajúce sa rodovej rovnosti:„119. … Súd však zastáva názor, že štátny subjekt sa nemôže odvolávať na rodovú rovnosť s cieľom zakázať postup, ktorý ženy – napríklad sťažovateľka – obhajujú v súvislosti s výkonom práv zakotvených v [druhých odsekoch článkov 8 a 9 EDĽP], pokiaľ neplatí, že jednotlivcom na tomto základe možno brániť vo výkone ich vlastných základných práv a slobôd…

120. Akokoľvek môže byť rešpektovanie ľudskej dôstojnosti zásadné, nemôže legitímne odôvodniť plošný zákaz nosenia šatky zahaľujúcej celú tvár na verejnosti. Súd si je vedomý toho, že dotknutý odev mnohí ľudia, ktorí ho vidia, považujú za čudný. Chce však poukázať na to, že ide o prejav kultúrnej identity, ktorá prispieva k pluralizmu neoddeliteľne spätému s demokraciou…“

55. Ďalšia oblasť, v súvislosti s ktorou chcem upozorniť na zmenu prístupu, sa týka práva zamestnancov vzdať sa svojho pracovného miesta, a teda nájsť si inú prácu inde. V skoršom rozhodnutí Európskej komisie pre ľudské práva je uvedené, že ide o „najvyššiu záruku práva [zamestnanca] na slobodu náboženstva“.[56] Samotný ESĽP prednedávnom zaujal odlišné stanovisko, keď konštatoval, že „vzhľadom na význam slobody náboženstva v demokratickej spoločnosti sa tento súd domnieva, že pokiaľ sa jednotlivec sťažuje na obmedzenie slobody náboženstva na pracovisku, namiesto konštatovania, že možnosť zmeniť prácu by vylúčila akýkoľvek zásah do tohto práva, lepší prístup spočíva v zvážení tejto možnosti pri hľadaní celkovej rovnováhy v rámci posudzovania otázky, či obmedzenie je alebo nie je primerané“.[57]

56. Pokiaľ ide o údajné porušenia článku 14 EDĽP, ESĽP rozhodol, že toto ustanovenie nemôže existovať samostatne, lebo vyvoláva účinky len vtedy, keď sa vzťahuje na práva a slobody zaručené ostatnými hmotnoprávnymi ustanoveniami EDĽP a jeho protokolov.[58] V rozsudku Eweida a i. v. Spojené kráľovstvo[59] v súvislosti s pani Eweida uviedol, že keďže bolo konštatované porušenie článku 9, nie je potrebné osobitne skúmať výhradu v zmysle článku 14.[60] Pokiaľ ide o druhú sťažovateľku v tejto veci, rozhodol, že pri hľadaní rovnováhy v rámci posudzovania primeranosti opatrenia v zmysle článku 14 v spojení s článkom 9 treba zvážiť podobné faktory, a teda že nie je dôvod na konštatovanie porušenia prvého uvedeného ustanovenia vzhľadom na to, že nebolo zistené porušenie článku 9.[61]

52 — Uznávam, samozrejme, že kontext je odlišný, keďže skoršia judikatúra sa týka vzdelávacieho systému a novšia judikatúra verejnej sféry.

53 — Rozsudok z 15. februára 2001 (CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).

54 — Pozri tiež rozsudok z 10. novembra 2005, Leyla Şahin v. Turecko (CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, bod 111).

55 — Rozsudok z 1. júla 2014 (CE:ECHR:2014:0701JUD004383511).

56 — Pozri rozhodnutie z 3. decembra 1996, Konttinen v. Fínsko (CE:ECHR:1996:1203DEC002494994), potvrdené v rozhodnutí z 9. apríla 1997, Stedman v. Spojené kráľovstvo (CE:ECHR:1997:0409DEC002910795), v ktorom komisia poukázala na to, že sťažovateľ má „právo podať výpoveď“.

57 — Rozsudok z 15. januára 2013, Eweida a i. v. Spojené kráľovstvo (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, bod 83).

58 — Rozsudok z 15. januára 2013, Eweida a i. v. Spojené kráľovstvo (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, bod 85). Niektorí autori z tohto dôvodu označujú článok 14 EDĽP za „príživnícky“. Pozri HAVERKORT-SPEKENBRINK, S.: *European Non-discrimination Law*. School of Human Rights Research Series, zväzok 59, s. 127.

59 — Rozsudok z 15. januára 2013 (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010).

60 — Bod 95.

61 — Bod 101.

57. Cieľom Protokolu č. 12 k EDĽP síce je poskytovanie posilnenej ochrany voči diskriminácii, jeho význam je však doposiaľ veľmi obmedzený. Doteraz ho totiž ratifikovalo iba deväť členských štátov [62] a týka sa ho len minimálny počet rozsudkov ESĽP. [63]

Rozdiely medzi prístupom založeným na obmedzeniach a prístupom založeným na diskriminácii

58. Spoločnosť Micropole vo svojich písomných pripomienkach poukázala na to, čo v tejto oblasti práva vníma ako zásadný rozdiel medzi obmedzením práva a zákazom diskriminácie. Ich pôsobnosť je odlišná a obmedzenie práva je výrazne flexibilnejšie ako zákaz diskriminácie. Zdôrazňuje, že ich treba rozlišovať.

59. Tento bod je dôležitý a zaslúži si podrobnejšie preskúmanie.

60. Je totiž pravda, že prvotný prístup ESĽP pri uplatňovaní EDĽP by sa dal nazvať prístupom založeným na obmedzeniach vzhľadom na článok 9. Ako som uviedla v bode 56 týchto návrhov, článok 14 zohráva druhotnú úlohu. Keďže po vstupe Lisabonskej zmluvy do platnosti vyvoláva Charta v práve EÚ záväzné účinky, dalo by sa očakávať, že Súdny dvor teraz prijme rovnaký prístup pri uplatňovaní zodpovedajúcich ustanovení uvedeného predpisu, t. j. článkov 10 a 21.

61. Tento pohľad považujem za príliš zjednodušujúci.

62. Smernica 2000/78 stanovuje sériu zákazov spojených s diskrimináciou. Je to v súlade s prístupom prijatým v systéme, ktorý sa teraz nazýva právo EÚ, od jeho počiatkov. [64] Pokiaľ ide o diskrimináciu na základe veku, Súdny dvor rozhodol, že zásadu zákazu diskriminácie treba považovať za všeobecnú zásadu práva EÚ, ktorá bola konkretizovaná v smernici v oblasti zamestnania a povolania. [65] To isté musí platiť, pokiaľ ide o zásadu zákazu diskriminácie na základe náboženstva alebo viery.

63. Zároveň však existuje zásadný rozdiel v intelektuálnej analýze, na ktorej sú tieto dva prístupy založené. Je pravda, že v súvislosti s nepriamou diskrimináciou môže byť postoj v podstate rovnaký v tom zmysle, že výnimky povolené právnymi predpismi EÚ si vyžadujú existenciu legitímneho cieľa, ktorý je primeraný, čím odzrkadľujú postoj v súvislosti s EDĽP. Pokiaľ však ide o priamu diskrimináciu, právo EÚ poskytuje silnejšiu ochranu. V tomto prípade zásah do práva zaručeného v EDĽP môže byť vždy odôvodnený na základe toho, že sleduje legitímny cieľ a je primeraný. Na druhej strane však právne predpisy EÚ povoľujú výnimky len v rozsahu, v akom ich dotknuté opatrenie špecificky stanovuje. [66]

64. Tento rozdielny prístup považujem za úplne legitímny: článok 52 ods. 3 Charty osobitne stanovuje, že právo EÚ môže poskytovať rozsiahlejšiu ochranu než EDĽP.

65. Chcela by som mimochodom poukázať na to, že je jasné, že ustanovenia upravujúce nepriamu diskrimináciu môžu byť podstatne flexibilnejšie ako ustanovenia týkajúce sa priamej diskriminácie. Dalo by sa namietať, že uplatňovanie pravidiel, ktoré právo EÚ stanovuje pre poslednú uvedenú kategóriu, je zbytočne prísne a že by bolo vhodné určité „zmiešanie“ oboch kategórií.

66. Nemyslím si, že je to tak.

62 — Pozri poznámku pod čiarou 5 týchto návrhov.

63 — Pozri napríklad rozsudky z 22. decembra 2009, Sejdić a Finci v. Bosna a Hercegovina (CE:ECHR:2009:1222JUD002799606), a z 15. júla 2014, Zornić v. Bosna a Hercegovina (CE:ECHR:2014:0715JUD000368106). Veci sa týkali práva sťažovateliek kandidovať vo voľbách do Snemovne ľudu a vo voľbách prezidenta Bosny a Hercegoviny.

64 — Pozri ďalej bod 68 a nasl. týchto návrhov.

65 — Pozri rozsudok z 13. septembra 2011, Prigge a i. (C-447/09, EU:C:2011:573, bod 38).

66 — Pokiaľ ide o smernicu 2000/78, pozri ďalej bod 70 týchto návrhov.

67. Rozlišovanie medzi dvoma kategóriami diskriminácie je základným prvkom tejto oblasti právnych predpisov EÚ. Podľa môjho názoru nie je dôvod odkloniť sa od neho vzhľadom na nevyhnutnú stratu právnej istoty, ktorá by z toho vyplývala. Keďže rozlišovanie je jasné, zamestnávateľ je nútený starostlivo si premyslieť presné pravidlá, ktoré chce stanoviť v predpisoch platných na pracovisku. Musí pri tom starostlivo zvážiť hranice, ktoré chce stanoviť, a ich uplatňovanie na pracovníkov.

Zákaz diskriminácie v práve EÚ

68. Keď bola pôvodne prijatá Rímska zmluva, jediným ustanovením jej hlavy o sociálnej politike, ktoré malo skutočný obsah, bol článok 119 stanovujúci výslovnú požiadavku, aby členské štáty zabezpečili rovnakú odmenu bez diskriminácie založenej na pohlaví. Zvyšné ustanovenia tejto hlavy mali obmedzenú pôsobnosť a občanom priznávali málo priamych práv. Odvtedy sa v Európskej únii veci výrazne zmenili.

69. Na začiatku sa ochrana najciteľnejšie rozvíjala vo vzťahu k zamestnanosti, pričom bola prijatá smernica 75/117 o uplatňovaní zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy,[67] po ktorej nasledovala smernica 76/207 o rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami v oblasti zamestnania[68] a prelomový rozsudok Súdneho dvora vo veci Defrenne (č. 2).[69] Výsledkom bol zákaz diskriminácie na základe pohlavia v rámci pôsobnosti príslušných právnych predpisov a (v dôsledku rozsudku Súdneho dvora) rozlišovanie medzi priamou a nepriamou diskrimináciou.

70. Prijatím článku 13 ES (teraz po zmene a doplnení článok 19 ZFEÚ) po vstupe Amsterdamskej zmluvy do platnosti 1. mája 1999 sa zvýšili právomoci na boj proti diskriminácii na základe pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie. Uvedené ustanovenie Zmluvy bolo základom pre smernicu 2000/43 o diskriminácii na základe rasového alebo etnického pôvodu[70] a smernicu 2000/78.[71] Obe tieto smernice majú rovnakú štruktúru: stanovujú plošný zákaz priamej diskriminácie, z ktorého existujú len osobitné výnimky upravené v právnych predpisoch, a zároveň zákaz nepriamej diskriminácie, ktorá však môže byť opodstatnená, pokiaľ je dotknuté opatrenie objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky použité na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.[72]

71. V návrhoch prednesených vo veci Coleman[73] generálny advokát Poaires Maduro poukázal na to, že rovnosť je jednou zo základných zásad práva EÚ. Rovnosť je podľa jeho názoru založená na hodnotách ľudskej dôstojnosti a osobnej autonómie. Aby bola dodržaná požiadavka ľudskej dôstojnosti, musí byť prinajmenšom priznaná rovnaká hodnota každému jednotlivcovi. Osobná autonómia si zas vyžaduje, že (aby som použila jeho slová) „jednotlivci by mali mať možnosť rozhodovať o svojom živote a riadiť ho

67 — Smernica Rady 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy (Ú. v. ES L 45, 1975, s. 19; Mim. vyd. 05/001, s. 179).

68 — Smernica Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (Ú. v. ES L 39, 1976, s. 40; Mim. vyd. 05/001, s. 187).

69 — Rozsudok z 8. apríla 1976 vo veci Defrenne (43/75, EU:C:1976:56). Pokiaľ ide o úplnejšiu analýzu, pozri BARNARD, C.: *EU Employment Law*. Oxford: Oxford University Press, 2012, kapitola 1.

70 — Smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod (Ú. v. ES L 180, 2000, s. 22; Mim. vyd. 20/001, s. 23).

71 — Treba poukázať na to, že rozsah ochrany priznanej oboma smernicami je odlišný. Napríklad článok 3 smernice 2000/43 stanovuje, že jeho pôsobnosť sa vzťahuje na „e) sociálnu ochranu, vrátane sociálneho zabezpečenia a zdravotnej starostlivosti; f) sociálne výhody; g) vzdelanie; [a] h) prístup k tovaru a službám, ktoré sú k dispozícii verejnosti, vrátane bývania, a ich poskytovanie“. Tieto oblasti nie sú uvedené v smernici 2000/78. Rovnako je zjavné, že opatrenie predstavujúce diskrimináciu na základe náboženstva alebo viery môže byť v závislosti od okolností aj diskrimináciou na základe pohlavia alebo rasy. Komisia síce prijala návrh smernica Rady o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na náboženské vyznanie alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu [KOM(2008) 426 v konečnom znení], uvedený návrh, ktorý by rozšíril rozsah ochrany v súvislosti s oblasťami, na ktoré sa vzťahuje smernica 2000/78,však ešte nebol vykonaný.

72 — Rovnaký prístup je prijatý v súčasnej právnej úprave diskriminácie na základe pohlavia, konkrétne v smernici Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (Ú. v. EÚ L 204, 2006, s. 23).

73 — C-303/06, EU:C:2008:61.

prostredníctvom poradia výberu medzi rôznymi hodnotnými možnosťami“. Také vlastnosti, akými sú náboženské vyznanie, vek, zdravotné postihnutie a sexuálna orientácia, by nemali zohrávať nijakú úlohu pri posudzovaní toho, či je oprávnené zaobchádzať s niekým menej priaznivo.[74] Ďalej uviedol: „11. Podobne záväzok rešpektovania autonómie znamená, že ľudia nesmú byť zbavení svojich hodnotných možností výberu v oblastiach, ktoré majú pre ich život zásadný význam, a to vzhľadom na ich príslušnosť k problematickej kategórii. Prístup k zamestnaniu a možnosť odborného rastu majú pre každého jednotlivca zásadný význam, nielen ako spôsob získania obživy, ale aj ako dôležitý spôsob sebarealizácie a realizácie vlastného potenciálu. Osoba, ktorá diskriminuje jednotlivca patriaceho do problematickej kategórie, ho neoprávnene zbavuje hodnotných možností výberu. Možnosť takejto osoby viesť autonómny život je v dôsledku toho vážne dotknutá, keďže dôležitý aspekt jej života je utváraný nie jej vlastným výberom, ale predpojatosťou niekoho iného. Zaobchádzaním s osobami patriacimi do týchto skupín menej priaznivo pre ich vlastnosti im osoba, ktorá vykonáva diskrimináciu, bráni vo výkone ich autonómie. V takej situácii je spravodlivé a primerané, aby zasiahlo antidiskriminačné právo. Tým, že priznávame hodnotu rovnosti a prostredníctvom práva sa zaväzujeme ju uplatňovať, smerujeme v zásade k tomu, aby každej osobe boli zachované podmienky na autonómny život.“

72. S týmito pripomienkami úplne súhlasím. Poukazujú na to, že diskriminácia má finančné následky (lebo môže ovplyvniť schopnosť určitej osoby zarobiť si na živobytie na trhu práce) i morálne následky (lebo môže ovplyvniť autonómiu tejto osoby). Ďalej by som uviedla, že antidiskriminačné právne predpisy sa musia rovnako ako všetky ostatné právne predpisy uplatňovať účinne. Musia sa tiež uplatňovať v súlade so stanovenými zásadami.

Prozelytické správanie v práci

73. Uzatvorením pracovnej zmluvy so zamestnancom si zamestnávateľ nekupuje jeho dušu. Kupuje si však jeho čas. Z tohto dôvodu prísne rozlišujem medzi slobodným prejavom náboženstva – ktorého rozsah a možné obmedzenie v kontexte zamestnania sú jadrom konania na vnútroštátnom súde – a prozelytizmom v súvislosti s náboženstvom danej osoby. Zosúladenie prvej uvedenej slobody s právom zamestnávateľa viesť svoj podnik si, ako ukážem, vyžaduje citlivé vyváženie dvoch navzájom si konkurujúcich práv. Posledný uvedený postup podľa môjho názoru jednoducho v pracovnom kontexte nemá miesto. Zamestnávateľ je preto oprávnený stanoviť a uplatňovať pravidlá zakazujúce prozelytizmus, aby zabezpečil, že pracovný čas, za ktorý zaplatí, sa využíva na účely jeho podnikania, a zároveň aby vytvoril harmonické pracovné podmienky pre svojich zamestnancov.[75] Chcem jasne uviesť, že nosenie charakteristického odevu v rámci zachovávania náboženských obradov určitou osobou podľa môjho názoru jednoznačne patrí do prvej kategórie, nie do druhej.

74. Rovnako jasne rozlišujem medzi pravidlami legitímne stanovenými určitým podnikom, ktoré špecifikujú isté formy žiaduceho správania („k zákazníkom sa vždy správajte slušne“) alebo nedovoleného správania („keď zastupujete našu spoločnosť na stretnutiach so zákazníkmi, nefajčite, nežujte žuvačku ani nepite alkohol“); a pravidlami zasahujúcimi do osobných práv určitej kategórie zamestnancov na základe zakázanej charakteristiky (či už je to náboženstvo alebo iná charakteristika, ktorú normotvorca určil ako neprípustný základ diskriminácie). Zhubnú povahu tvrdenia, podľa ktorého „keďže náš zamestnanec X nosí moslimskú šatku“ (alebo kipu, alebo dastar) (alebo je čierny, homosexuál či žena), „znamená to, že sa nemôže náležite správať k našim zákazníkom“, nie je potrebné ďalej rozoberať.

74 — Body 8 až 10.

75 — Na opatrenie zakazujúce prozelytizmus sa preto napriek tomu, že z neho môže vyplynúť priama diskriminácia, podľa môjho názoru môže vzťahovať výnimka podľa článku 2 ods. 5 smernice, keďže je nevyhnutné na ochranu práv a slobôd iných. Muselo by však mať základ v „opatrenia[ch] stanoven[ých] vnútroštátnymi právnymi predpismi“: pozri presné znenie výnimky.

Rodová rovnosť

75. Niektorí vnímajú nosenie šatky ako feministický postoj, lebo predstavuje právo ženy potvrdiť svoju voľbu a náboženskú slobodu stať sa moslimkou, ktorá chce takýmto spôsobom prejaviť svoju vieru. Iní považujú šatku za symbol útlaku žien. Oba pohľady môžu nepochybne nájsť oporu v jednotlivých prípadoch a konkrétnych kontextoch.[76] Súdny dvor by podľa môjho názoru nemal prijať práve stanovisko, podľa ktorého keďže pri určitých príležitostiach by sa nosenie šatky malo alebo mohlo považovať za útlak, je to tak vo všetkých prípadoch. Namiesto toho by som prijala postoj ESĽP uvedený v bode 54 týchto návrhov; problematiku je najlepšie chápať ako vyjadrenie kultúrnej a náboženskej slobody.

Posúdenie

Pôsobnosť prejudiciálnej otázky

76. Vnútroštátny súd sa svojou otázkou pýta na uplatnenie článku 4 ods. 1 smernice 2000/78, pokiaľ ide o želanie (ktoré v konečnom dôsledku podľa všetkého viedlo k prepusteniu zamestnankyne) zákazníka zamestnávateľovi, aby mu zamestnávateľ viac neposkytoval svoje služby prostredníctvom zamestnankyne, ktorá nosí moslimskú šatku. Pýta sa, či môže také želanie predstavovať „podstatnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie“ v zmysle uvedeného ustanovenia z dôvodu povahy konkrétnych dotknutých pracovných činností alebo kontextu, v ktorom sa vykonávajú.

77. Znenie tejto otázky spolu s okolnosťami sporu vo veci samej vyvoláva viacero otázok.

78. Po prvé vnútroštátny súd síce používa v prejudiciálnej otázke slovo „šatka“ (*foulard*), na iných miestach návrhu na začatie prejudiciálneho konania však hovorí o „závoji“ (*voile*).[77] Odpovede na otázky položené Súdnym dvorom na pojednávaní vyjasnili, že tieto dva pojmy treba chápať ako synonymá. Predmetným odevom bola pokrývka hlavy, ktorá nezakrývala nijakú časť tváre. Pre konzistentnosť a jasnosť budem ďalej používať pojem „šatka“.

79. Po druhé v článku 3 ods. 1 smernice 2000/78 je síce jasne uvedené, že smernica sa vzťahuje na verejný i súkromný sektor, je však nesporné, že pokiaľ ide o pôsobnosť vnútroštátnych ustanovení týkajúcich sa týchto sektorov, môže dochádzať k rozdielom, ktoré sú v niektorých prípadoch značné.[78] Francúzska vláda kládla v písomných pripomienkach i v ústnych prednesoch veľký dôraz na prísne oddelenie verejného sektora tohto členského štátu v dôsledku uplatnenia zásady *laicity*. Keďže prejednávaná vec sa týka pracovného pomeru v súkromnom sektore, navrhuje, aby Súdny dvor obmedzil svoju odpoveď len na túto oblasť. Inými slovami, nemal by sa zaoberať problematikou týkajúcou sa zamestnancov verejného sektora.

80. Francúzska vláda síce na pojednávaní uznala, že smernica 2000/78 má pôsobnosť aj pre verejný sektor, neoblomne však trvala na nadradenosti ustanovení týkajúcich sa *laicity v* tejto oblasti, pričom toto jej stanovisko je v písomných pripomienkach založené primárne na článku 3 ods. 1 smernice v spojení s článkom 4 ods. 2 ZEÚ.

76 — Konkrétny kontext prejednávanej veci sa teda týka vzdelanej ženy, ktorá sa usiluje zapojiť do trhu práce v členskom štáte EÚ. Za týchto okolností by bolo povýšenecké vychádzať z toho, že nosenie hidžábu v jej prípade slúži len na zachovanie existujúcich nerovností a predstavy tradičných úloh. Čitateľ si ľahko spomenie na ďalšie možné odlišné kontexty, v ktorých môže ísť o problematiku žien nosiacich moslimský odev a v ktorých by bolo legitímnejšie vyvodiť takýto záver.

77 — Je možné sa domnievať, že slovo „závoj“ vždy pripomína typ odevu, ktorý zakrýva tvár. Tak to však nie je; pozri napríklad definíciu v *Shorter Oxford English Dictionary*, ktorý odkazuje na látku nosenú „cez hlavu *alebo* tvár“ (*kurzívou zvýraznila generálna advokátka*).

78 — V tomto smere pozri najmä bod 38 týchto návrhov.

81. Uznávam, že pokiaľ ide o presný vzájomný vzťah medzi smernicou a vnútroštátnymi ustanoveniami vrátane ustanovení ústavného práva, možno v tejto súvislosti uviesť zložité tvrdenia. Zároveň však chcem jasne uviesť, že neschvaľujem ani neodmietam stanovisko francúzskej vlády týkajúce sa uplatniteľnosti zásady *laicity* na zamestnávanie vo verejnom sektore v súvislosti so smernicou 2000/78. Ďalší účastníci konania, ktorí Súdnemu dvoru v tejto veci predložili pripomienky, sa touto problematikou nezaoberali, takže neprebehla podrobná diskusia o otázkach, ktoré by vznikli alebo mohli vzniknúť. Svoje pripomienky uvedené nižšie teda obmedzím len na súkromný sektor.

82. Po tretie v návrhu na začatie prejudiciálneho konania sú uvedené len obmedzené informácie o skutkových okolnostiach sporu vo veci samej. Je teda ťažké s istotou určiť presný kontext, v ktorom vznikla otázka položená vnútroštátnym súdom. K tomuto bodu sa vrátim nižšie.[79]

Došlo v spore vo veci samej k protizákonnej diskriminácii?

83. Východiskom akejkoľvek analýzy otázky, či v spore vo veci samej došlo k protizákonnej diskriminácii, musí byť prepúšťací list. Z tohto listu však jasne nevyplývajú presné podmienky zákazu uloženého pani Bougnaoui. Keď bola pani Bougnaoui na pojednávaní vyzvaná, aby k tomuto bodu uviedla svoje pripomienky, jej stanovisko bolo také, že zákaz sa vzťahoval na nosenie moslimskej šatky pri kontakte so zákazníkmi podniku zamestnávateľa. Spoločnosť Micropole uviedla, že platil všeobecný zákaz nosenia náboženských symbolov (predpokladám, že vrátane odevov) pri návštevách v priestoroch týchto zákazníkov. Tento zákaz platil pre všetky náboženstvá a vierovyznania.

84. Bez ohľadu na to, aká je pravda, je však zjavné, že prepustenie pani Bougnaoui súviselo s ustanovením pravidiel obliekania jej zamestnávateľa, ktoré ukladalo zákaz týkajúci sa nosenia náboženského odevu.

85. Možno však poukázať aj na to, že k prepusteniu v skutočnosti nedošlo z dôvodu jej náboženstva (t. j. jej príslušnosti k moslimskej viere), ale z dôvodu jej prejavu tohto náboženstva (t. j. nosenia šatky). Vzťahuje sa zákaz stanovený v smernici 2000/78 nielen na náboženstvo alebo vieru zamestnanca, ale aj na prejavy tohto náboženstva alebo viery?

86. Podľa môjho názoru áno.

87. Je pravda, že smernica sa výslovne nezaoberá otázkou prejavov. Z podrobného skúmania článku 9 EDĽP a článku 10 Charty však vyplýva, že právo prejavovať náboženstvo alebo vieru sa má chápať ako prirodzená súčasť slobody, ktorú zakotvujú. Obe tieto ustanovenia tak najprv upravujú právo na slobodu náboženstva a následne stanovujú, že táto sloboda „zahŕňa“ právo prejavovať ho. Nevyvodzujem preto nijaké závery zo skutočnosti, že smernica sa týmto bodom nezaoberá.[80] Uvediem len jeden príklad: keby bol postoj iný, sikh, ktorému jeho náboženstvo prikazuje nosiť turban, by nepožíval nijaké práva v súvislosti s konkrétnym prejavom svojej viery, a teda by mu hrozilo odopretie samotnej ochrany, ktorú má smernica poskytovať.

79 — Pozri bod 109 týchto návrhov.

80 — V tomto smere a v odlišnej súvislosti pozri tiež návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Bot v spojených veciach Y a Z (C-71/11 a C-99/11, EU:C:2012:224) a v ktorých poukázal na to, že požadovať od určitej osoby, aby skrývala, zmenila alebo sa vzdala verejného prejavu svojej viery, znamená odoprieť jej základné právo zaručené článkom 10 Charty (body 100 a 101).

88. Na základe toho sa zdá byť nemožné konštatovať niečo iné než to, že s pani Bougnaoui sa z dôvodu jej náboženstva zaobchádzalo menej priaznivo, než by sa s inou osobou zaobchádzalo v porovnateľnej situácii. Projektový inžinier pracujúci v spoločnosti Micropole, ktorý by sa nerozhodol prejaviť svoju náboženskú vieru nosením osobitného odevu, by nebol prepustený.[81] Prepustenie pani Bougnaoui preto predstavuje priamu diskrimináciu na základe náboženstva alebo viery na účely článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78.

89. Vzhľadom na to by prepustenie bolo v súlade so zákonom, len keby sa mala uplatniť jedna z výnimiek stanovených v uvedenej smernici. Keďže vnútroštátny súd sformuloval svoju otázku vo vzťahu k článku 4 ods. 1, najprv sa budem zaoberať týmto ustanovením.

Článok 4 ods. 1 smernice 2000/78

90. Článok 4 je nazvaný „Požiadavky na povolanie“. Ak sú splnené podmienky uvedené v odseku 1, rozdiel v zaobchádzaní, ktorý by inak predstavoval diskrimináciu, je vyňatý z pôsobnosti smernice. Platí to v prípade, že diskriminácia spôsobená rozdielnym zaobchádzaním je priama alebo nepriama. Teraz sa budem zaoberať uvedenými podmienkami.

91. Po prvé článok 4 sa neuplatní automaticky. Členský štát to najprv musí „stanoviť“[82]. Vnútroštátny súd sa v návrhu na začatie prejudiciálneho konania odvoláva na článok L. 1133-1 Zákonníka práce, neuvádza však konkrétne, že ide o ustanovenie vnútroštátneho práva určené na vykonávanie článku 4 ods. 1 Predpokladám však, že je to tak.

92. Po druhé členské štáty môžu stanoviť, že rozdielne zaobchádzanie nepredstavuje diskrimináciu, len pokiaľ je tento rozdiel v zaobchádzaní „založený na charakteristike“ súvisiacej s niektorým dôvodom podľa článku 1. Súdny dvor rozhodol, že „nie dôvod, na ktorom sa zakladá rozdiel v zaobchádzaní, ale charakteristika súvisiaca s týmto dôvodom musí tvoriť podstatnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie“[83].

93. V prejednávanej veci je v liste ukončujúcom pracovný pomer pani Bougnaoui uvedené, že je prepustená, lebo nedodržiava alebo odmieta dodržiavať pravidlá stanovené zamestnávateľom, pokiaľ ide o nosenie náboženskej pokrývky hlavy pri kontakte so zákazníkmi. Keďže nosenie moslimskej šatky je (alebo prinajmenšom by malo byť akceptované ako) prejav náboženskej viery,[84] pravidlo zakazujúce nosenie takej pokrývky hlavy môže jednoznačne predstavovať „charakteristiku súvisiacu s“ náboženstvom alebo vierou. Aj túto požiadavku možno považovať za splnenú.

94. Po tretie musí predmetná charakteristika predstavovať „podstatnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie“ vzhľadom na povahu konkrétnych dotknutých pracovných činností alebo kontext, v ktorom sa vykonávajú. Okrem toho musí byť cieľ oprávnený a požiadavka musí byť primeraná.

81 — Potrebným rozlišovaním medzi priamou a nepriamou diskrimináciou som sa zaoberala v návrhoch, ktoré som predniesla vo veci Bressol a i. (C-73/08, EU:C:2009:396, body 55 a 56). V tomto prípade ide práve o zákaz nosenia odevu, ktorý je prejavom náboženskej príslušnosti zamestnankyne a ktorý vedie k nepriaznivému zaobchádzaniu, konkrétne k jej prepusteniu.

82 — Pozri rozsudok z 13. septembra 2011, Prigge a i. (C-447/09, EU:C:2011:573, bod 46), z ktorého jasne vyplýva, že kolektívna zmluva spoločnosti Lufthansa stanovujúca automatické ukončenie pracovných zmlúv v určitom veku má pôvod v § 14 ods. 1 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (zákon o práci na čiastočný úväzok a o pracovných zmluvách na dobu určitú), na základe ktorého je legitímna. Išlo preto o opatrenie „spadajúce do ‚vnútroštátnej právnej úpravy‘“ (pozri bod 59 rozsudku).

83 — Rozsudok z 12. januára 2010, Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, bod 35).

84 — Pozri v tomto smere bod 75 týchto návrhov.

95. Súdny dvor rozhodol, že článok 4 ods. 1 sa musí vykladať reštriktívne.[85] Totiž vzhľadom na odôvodnenie 23 smernice, podľa ktorého sa výnimka uplatní len „za veľmi obmedzených okolností“, si v konečnom dôsledku ťažko možno predstaviť iné stanovisko. Z toho vyplýva, že článok 4 ods. 1 smernice 2000/78 sa musí uplatniť spôsobom, ktorý je špecifický[86]. Nemožno ho použiť na odôvodnenie plošnej výnimky pre všetky činnosti, ktoré by daný zamestnanec mohol vykonávať.

96. Reštriktívna povaha výnimky sa odráža v znení článku 4 ods. 1 Požiadavka na zamestnanie musí byť nielen „podstatná“, ale aj „rozhodujúca“. Ako podľa môjho názoru správne podotýka švédska vláda, znamená to, že výnimka musí byť obmedzená na oblasti, ktoré sú absolútne nevyhnutné na výkon predmetnej pracovnej činnosti.

97. Pokiaľ ide o uplatnenie ustanovenia v súvislosti s diskrimináciou na základe veku, Súdny dvor uznal, že požiadavka založená na veku ako na záruke osobitne vysokej fyzickej zdatnosti môže spĺňať toto kritérium, keď sa uplatní na členov hasičského zboru, ktorých práca je typická svojou fyzickou povahou a zahŕňa boj proti požiarom a záchranu ľudí.[87] Konštatoval tiež, že požiadavka je splnená v prípade vekovej hranice odchodu dopravných pilotov do dôchodku, keďže je nesporné, že fyzická zdatnosť sa s vekom znižuje a že fyzické nedostatky môžu mať v tomto povolaní významné následky.[88] Rovnako uznal, že disponovanie osobitnou fyzickou zdatnosťou môže spĺňať toto kritérium v súvislosti s vekovou hranicou stanovenou pre prijímanie príslušníkov polície na základe toho, že úlohy súvisiace s ochranou osôb a majetku, zatýkaním a zadržiavaním páchateľov trestných činov a preventívnymi hliadkami si vyžadujú použitie fyzickej sily.[89]

98. Súdny dvor mal príležitosť zaoberať sa obdobnou výnimkou zo zásady rovnakého zaobchádzania na základe pohlavia upravenou v článku 2 ods. 1 smernice 76/207[90] v súvislosti s priamou diskrimináciou z dôvodu pohlavia a službou v ozbrojených silách. Odlišné závery, pokiaľ ide o uplatniteľnosť výnimky podľa článku 2 ods. 2 uvedenej smernice[91], dosiahnuté v rozsudkoch Sirdar[92] a (ani nie o tri mesiace neskôr) Kreil,[93] potvrdzujú dôležitosť podrobného preskúmania tvrdenia, podľa ktorého je určitá

85 — Pozri rozsudky z 13. septembra 2011, Prigge a i. (C-447/09, EU:C:2011:573, bod 72), a z 13. novembra 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, bod 47). Článok 4 ods. 1 sa možno častejšie uplatní na priamu než na nepriamu diskrimináciu (zjavným príkladom diskriminácie na základe pohlavia by bolo pravidlo „len ženy“ v prípade členstva v čisto ženských profesionálnych športových družstvách). Nie je však nemysliteľné, že by taká diskriminácia mohla byť nepriama. Napríklad pravidlo, podľa ktorého uchádzači o pracovné miesto v bezpečnostnej stráži musia byť vyšší ako 1,75 m, je síce zdanlivo neutrálne, no vylúčilo by viac žien ako mužov a zároveň by sa mohlo dotýkať pomerne väčšej časti určitých etnických skupín v porovnaní s inými.

86 — Je zaujímavé, že kľúčové znenie v článku 4 ods. 1 smernice 2000/78 sa v jednotlivých jazykových verziách líši. Anglická verzia používa výraz „by reason of the particular occupational activities concerned“, čo v zásade nasleduje aj nemecká verzia („aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit“), holandská verzia („vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten“) a portugalská verzia („em virtude da natureza da actividade profissional em causa“). Francúzska verzia („en raison de la nature d'une activité professionnelle“), talianska verzia („per la natura di un'attività lavorativa“) a španielska verzia („debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate“) stanovujú prístup, ktorý kladie menší dôraz na osobitnú povahu dotknutých činností. Zdá sa však byť jasné, že dôraz sa musí klásť na konkrétne činnosti, ktoré má zamestnanec vykonať.

87 — Pozri rozsudok z 12. januára 2010, Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, bod 40).

88 — Pozri rozsudok z 13. septembra 2011, Prigge a i. (C-447/09, EU:C:2011:573, bod 67).

89 — Pozri rozsudok z 13. novembra 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, bod 41).

90 — Smernica Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (Ú. v. ES L 39, 1976, s. 40; Mim. vyd. 05/001, s. 187).

91 — Článok 2 ods. 2 smernice 76/207 stanovuje: „Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov vylúčiť z oblasti jej uplatňovania tie profesijné činnosti, a kde je to vhodné, aj prípravu na tieto činnosti, pri ktorých je vzhľadom na ich charakter alebo okolnosti, za akých sa vykonávajú, pohlavie pracovníka určujúcim faktorom.“

92 — Rozsudok z 26. októbra 1999 (C-273/97, EU:C:1999:523). Pani Sirdar požadovala, aby jej bolo umožnené prijať ponuku (ktorá jej bola zaslaná omylom) pracovať ako veliteľka v Kráľovskej námornej pechote, elitných oddieloch britskej armády. Dôvod politiky vylučujúcej ženy zo služby v tejto jednotke vyplýva z bodov 6 až 9 rozsudku. Starostlivé odôvodnenie Súdneho dvora, podľa ktorého sa výnimka uplatní, je uvedené v bodoch 28 až 32 rozsudku.

93 — Rozsudok z 11. januára 2000 (C-285/98, EU:C:2000:2, bod 29). Pani Kreil chcela pracovať v útvare údržby (elektronika zbraní) Bundeswehru. Vnútroštátne právo umožňovalo prijímať ženy len do zdravotníckeho útvaru a útvaru vojenskej hudby. Súdny dvor napriek tomu rozsiahlym spôsobom citoval rozsudok Sirdar a konštatoval, že „také vylúčenie, ktoré sa vzťahuje takmer na všetky vojenské pozície v Bundeswehri, vzhľadom na jeho pôsobnosť nemožno považovať za opatrenie stanovujúce výnimku odôvodnenú osobitnou povahou dotknutých pracovných miest alebo konkrétnym kontextom, v ktorom sa dotknuté činnosti vykonávajú“ (bod 27), a že „smernica bráni uplatňovaniu takých vnútroštátnych ustanovení, akými sú ustanovenia nemeckého práva, ktoré stanovujú všeobecné vylúčenie žien z vojenských pozícií, v rámci ktorých sa používajú zbrane, a umožňujú im prístup len k zdravotníckemu útvaru a útvaru vojenskej hudby“ (bod 32).

charakteristika podstatná pre výkon danej práce. Zároveň preukazujú, že je potrebné preskúmať činnosť aj kontext (a nie osobitne jedno alebo druhé) s cieľom určiť, či je konkrétna charakteristika skutočne a naozaj podstatná (alebo slovami smernice 2000/78, či ide o „podstatnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie“).

99. Pokiaľ ide o zákaz diskriminácie na základe náboženstva alebo viery, výnimka sa jednoznačne uplatní v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Z tohto dôvodu by napríklad bolo možné vylúčiť sikha, ktorý z náboženských dôvodov trvá na nosení turbana, z vykonávania práce, ktorá si vyžaduje nosenie ochrannej prikrývky hlavy. To isté by platilo pre moslimku pracujúcu pri potenciálne nebezpečnom stroji v továrni, u ktorej by nosenie osobitného odevu mohlo vyvolať závažné obavy o bezpečnosť. Nechcem síce tvrdiť, že neexistujú iné okolnosti, za akých by zákaz diskriminácie založený na náboženstve alebo viere mohol patriť pod článok 4 ods. 1, no sotva si viem predstaviť, o aké okolnosti by mohlo ísť.

100. Nevidím však základ, na akom by dôvody prepustenia pani Bougnaoui, ktoré spoločnosť Micropole podľa všetkého uvádza v prepúšťacom liste, t. j. obchodné záujmy podniku vo vzťahoch so zákazníkmi, mohli odôvodniť uplatnenie výnimky stanovenej v článku 4 ods. 1 Ako správne uvádza Komisia, Súdny dvor po prvé rozhodol, že priamu diskrimináciu (ku ktorej podľa môjho názoru v tomto prípade došlo) nemožno odôvodniť finančnou ujmou, ktorú by zamestnávateľ mohol utrpieť. [94] Po druhé sloboda podnikania je síce jednou zo všeobecných zásad práva EÚ [95] a v súčasnosti je zakotvená v článku 16 Charty, Súdny dvor však konštatoval, že táto sloboda „nie je absolútnou výsadou, ale musí sa posudzovať vo vzťahu k [jej] úlohe v spoločnosti… Podľa článku 52 ods. 1 Charty výkon tejto slobody možno obmedziť, pokiaľ sú obmedzenia ustanovené zákonom a rešpektujúc zásadu proporcionality, sú potrebné a skutočne spĺňajú ciele všeobecného záujmu uznané Úniou alebo potrebu chrániť práva a slobody ostatných.“ [96] Súdny dvor v tomto smere rozhodol vzhľadom na ochranu základnej slobody prijímať informácie a slobody a pluralizmu médií, ktoré sú zaručené v článku 11 Charty, že normotvorca EÚ bol oprávnený prijať pravidlá obmedzujúce slobodu podnikania, pričom tým zároveň vzhľadom na nevyhnutnú vyváženosť dotknutých práv a záujmov zvýhodnil právo na prístup verejnosti k informáciám v porovnaní so zmluvnou slobodou, ktorá je implicitne obsiahnutá v slobode podnikania. [97]

101. Rovnako treba uvažovať v súvislosti s právom nebyť diskriminovaný. Ak už nič iné, výklad článku 4 ods. 1 spôsobom, ktorý navrhuje spoločnosť Micropole, by viedol k riziku „normalizovania“ výnimky, ktorú toto ustanovenie upravuje. To by nebolo správne. Ako som už uviedla, [98] výnimka je určená na uplatňovanie len za nanajvýš obmedzených okolností.

102. Nevidím teda základ na tvrdenie, podľa ktorého sa článok 4 ods. 1 smernice 2000/78 uplatní na činnosti vykonávané pani Bougnaoui ako zamestnankyňou spoločnosti Micropole. V návrhu na začatie prejudiciálneho konania ani v ostatných informáciách, ktoré má Súdny dvor k dispozícii, nič nenaznačuje, že z dôvodu nosenia moslimskej šatky bola nejakým spôsobom neschopná plniť si povinnosti projektovej inžinierky – prepúšťací list sa totiž výslovne zmieňuje o jej odborných schopnostiach. Bez ohľadu na presné podmienky zákazu, ktorý jej bol uložený, sa domnievam, že požiadavka nenosiť šatku pri kontakte so zákazníkmi zamestnávateľa nemôže predstavovať „podstatnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie“.

94 — Pozri rozsudok z 3. februára 2000, Mahlburg (C-207/98, EU:C:2000:64, bod 29).

95 — Rozsudok z 9. septembra 2004, Španielsko a Fínsko/Parlament a Rada (C-184/02 a C-223/02, EU:C:2004:497, bod 51).

96 — Rozsudok zo 14. októbra 2014, Giordano/Komisia (C-611/12 P, EU:C:2014:2282, bod 49).

97 — Rozsudok z 22. januára 2013, Sky Österreich (C-283/11, EU:C:2013:28, bod 66).

98 — Pozri bod 95 týchto návrhov.

Zostávajúce výnimky v oblasti priamej diskriminácie

103. Skôr než dokončím analýzu priamej diskriminácie, preskúmam zostávajúce výnimky, ktoré sa podľa smernice 2000/78 môžu vzťahovať na tento druh diskriminácie.

104. Prvou je článok 2 ods. 5 Toto ustanovenie je nezvyčajné v tom zmysle, že nemá ekvivalent v ďalších antidiskriminačných právnych predpisoch EÚ.[99] Súdny dvor konštatoval, že má jednak predísť rozporu medzi zásadou rovnosti zaobchádzania na jednej strane a na druhej strane potrebou zabezpečiť verejný poriadok, verejnú bezpečnosť a verejné zdravie, predchádzanie trestnej činnosti, ako aj ochranu práv a slobôd jednotlivcov, ktoré sú pre fungovanie demokratickej spoločnosti neodmysliteľné, a jednak tento rozpor vyriešiť. Ďalej uviedol, že ako výnimka zo zásady zákazu diskriminácie sa má vykladať reštriktívne.[100]

105. Výnimka podľa článku 2 ods. 5 sa v spore vo veci samej nemôže uplatniť. Po prvé nič nenaznačuje, že bola prijatá príslušná vnútroštátna právna úprava na vykonanie tejto výnimky. Po druhé aj keby taká úprava bola prijatá, neviem, akým spôsobom by mohla byť použitá na odôvodnenie takejto diskriminácie. Odmietam myšlienku, že zákaz nosenia náboženského odevu zamestnancami pri kontaktoch so zákazníkmi podniku zamestnávateľa by bol nevyhnutný na „ochranu práv a slobôd jednotlivcov, ktoré sú *pre fungovanie demokratickej spoločnosti neodmysliteľné*“[101]. V rozsahu, v akom je také tvrdenie relevantné na účely smernice 2000/78, ho treba posudzovať v súvislosti s voľnou úvahou, ktorú umožňujú ustanovenia upravujúce nepriamu diskrimináciu,[102] a nie v súvislosti s výnimkou stanovenou v článku 2 ods. 5.

106. Druhou je výnimka upravená v článku 4 ods. 2 smernice 2000/78. Toto ustanovenie sa vzťahuje na „pracovn[é] činnost[i] v cirkvách a v iných verejných alebo súkromných organizáciách, ktorých duch je založený na náboženstve alebo viere“. Z odôvodnenia 24 smernice vyplýva, že jej cieľom bolo zabezpečiť účinnosť vyhlásenia č. 11 o právnom postavení cirkví a nekonfesných organizácií.[103] Vzhľadom na povahu činností spoločnosti Micropole sa táto výnimka nemôže v prejednávanej veci uplatniť.

107. Zvyšnými dvoma ustanoveniami upravujúcimi výnimku zo zásady rovnosti zaobchádzania sú články 6 a 7 smernice. Prvé sa týka určitých odôvodnení rozdielov v zaobchádzaní na základe veku a druhé opatrení, ktoré členské štáty ponechajú v platnosti alebo prijmú na zamedzenie alebo kompenzáciu nevýhod súvisiacich s niektorým z dôvodov uvedených v článku 1. V prejednávanej veci jednoznačne nie sú relevantné.

99 — Zdá sa, že článok 2 ods. 5 bol do smernice vložený počas posledných hodín rokovaní (podľa všetkého na naliehanie vlády Spojeného kráľovstva). Pozri ELLIS, E., WATSON, P.: *EU Anti-Discrimination Law*. Oxford University Press, 2012, s. 403. Pozri tiež štvrtú správu Výboru Snemovne Lordov pre Európsku úniu, schôdza 2000-01, „*Rámcová smernica EÚ o diskriminácii*“, bod 37, v ktorom je uvedené: „... [článok 2 ods. 5] bol do smernice vložený až 17. októbra, podľa všetkého na naliehanie Spojeného kráľovstva. Minister 25. októbra napísal, že má ‚jasne vyjadriť, že smernica nebude členským štátom brániť v konaní na ochranu osôb ohrozených napríklad škodlivými náboženskými kultmi alebo pedofilmi‘.“

100 — Pozri rozsudok z 13. septembra 2011, Prigge a i. (C-447/09, EU:C:2011:573, body 55 a 56).

101 — Kurzívou zvýraznila generálna advokátka. Ako som už uviedla (v poznámke pod čiarou 75), článok 2 ods. 5 sa môže napríklad vzťahovať na pravidlo zakazujúce prozelytizmus na pracovisku.

102 — Pozri bod 109 a nasl. týchto návrhov.

103 — Vyhlásenie č. 11 je prílohou Amsterdamskej zmluvy. Stanovuje: „Európska únia rešpektuje a neovplyvňuje postavenie cirkví a náboženských združení alebo spoločenstiev podľa vnútroštátneho práva. Európska únia rovnako rešpektuje štatút filozofických a nekonfesných organizácií.“

108. Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy som dospela k záveru, že pravidlo stanovené v podnikových prepisoch platných na pracovisku, ktoré zamestnancom podniku zakazuje nosenie náboženských symbolov alebo odevov pri kontaktoch so zákazníkmi podniku, predstavuje priamu diskrimináciu na základe náboženstva alebo viery, na ktorú sa nevzťahuje článok 4 ods. 1 smernice 2000/78, ani nijaká z ďalších výnimiek zo zákazu priamej diskriminácie na základe náboženstva alebo viery, ktoré táto smernica upravuje. Tým viac to platí v prípade, že predmetné pravidlo sa vzťahuje len na nosenie moslimskej šatky.

Nepriama diskriminácia

109. Z jedného uhľa pohľadu by sa dalo povedať, že závery, ktoré som práve uviedla, postačujú na poskytnutie odpovede na otázku vnútroštátneho súdu. Je však možné, že Súdny dvor nebude s mojím stanoviskom súhlasiť. Naznačila som aj ťažkosti, ktorým Súdny dvor čelí pri určovaní presného rozsahu sporu vo veci samej.[104] Môže sa stať, že účastník konania vo veci samej predloží vnútroštátnemu súdu dodatočné skutočnosti, z ktorých vyplynie, že ide o nepriamu diskrimináciu alebo že účastníci konania sa nachádzajú v odlišnej právnej situácii. Z tohto dôvodu sa budem zaoberať otázkou nepriamej diskriminácie a preskúmam uplatnenie článku 2 ods. 2 písm. b) bodu i) smernice 2000/78 v spore vo veci samej. Urobím to však len stručne.

110. V nasledujúcom posúdení nepriamej diskriminácie vychádzam z predpokladu, že existuje (hypotetický) podnikový predpis stanovujúci pre všetkých zamestnancov pravidlá úplne neutrálneho obliekania. Každý odev, ktorý akýmkoľvek spôsobom odráža individualitu osoby, ktorá ho nosí, je teda zakázaný. Podľa takých pravidiel obliekania sú (samozrejme) zakázané všetky náboženské symboly a odevy – ale rovnako je zakázané nosenie trička fanúšika klubu FC Barcelona alebo kravaty, na ktorej je uvedené, že daná osoba študovala na určitej vysokej škole v Cambridge alebo Oxforde. Zamestnancom, ktorí tento predpis porušia, sú pripomenuté pravidlá spoločnosti a dostanú upozornenie, že dodržiavanie pravidiel neutrálneho obliekania je povinné pre všetkých zamestnancov. Ak pokračujú v správaní porušujúcom tieto pravidlá, sú prepustení. Takto formulovaný predpis je zdanlivo neutrálny. Nevyplýva z neho zjavná diskriminácia osôb, ktorým náboženské presvedčenie prikazuje nosiť určitý odev. Diskriminuje ich však nepriamo. Ak chcú zostať verné svojmu náboženskému presvedčeniu, nemajú inú možnosť než porušiť predpis a znášať následky.

111. Článok 2 ods. 2 písm. b) bod i) stanovuje, že požiadavka, ktorá by inak bola diskriminačná, a teda protiprávna, môže byť prípustná, ak je príslušné ustanovenie, kritérium alebo prax objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.

Oprávnený cieľ

112. V smernici 2000/78 nie je vymedzený pojem oprávnený cieľ na účely článku 2 ods. 2 písm. b) bod i). Je však jasné, že legitímnosť cieľa môže vychádzať zo sociálnej politiky, najmä ak sa taká politika osobitne odráža v ustanoveniach Zmluvy. V článku 6 ods. 1 smernice sú tak ako oprávnené ciele uvedené „zákonn[á] politik[a] zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy“, pričom každý z týchto cieľov vychádza z článku 3 ods. 3 ZEÚ.[105]

104 — Pozri bod 82 týchto návrhov.

105 — Pozri na tento účel rozsudok zo 16. októbra 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, bod 64).

113. V širšej súvislosti sa domnievam, že oprávneným cieľom je aj ochrana práv a slobôd iných – teda napríklad priznanie ochrany duševne ovplyvniteľným osobám, akými sú deti v útlom veku a tie staršie osoby, ktoré si nezachovali všetky duševné schopnosti, a teda ich možno pripodobniť k príslušníkom prvej kategórie. [106]

114. Ďalej sa domnievam, že ak je splnená požiadavka oprávneného cieľa upravená v článku 4 ods. 1 smernice 2000/78, napríklad v prípade zákazu na základe ochrany zdravia a bezpečnosti, je splnené aj kritérium „oprávneného cieľa“ stanovené v článku 2 ods. 2 písm. b) bode i). [107] V tomto ohľade sa uplatní rovnaké kritérium.

115. Domnievam sa tiež, že záujmy podniku zamestnávateľa predstavujú oprávnený cieľ a že cieľom právnych predpisov nie je obmedzovať túto slobodu, viac než je primerané a nevyhnutné. [108]

116. Toto hľadisko môže byť podľa môjho názoru zvlášť významné v týchto oblastiach:

— Zamestnávateľ môže chcieť prezentovať svojim zákazníkom určitý obraz podniku. Domnievam sa preto, že politika požadujúca, aby zamestnanci nosili uniformu alebo určitý typ oblečenia alebo aby si zachovali „elegantný“ vonkajší vzhľad, patrí pod pojem oprávnený cieľ. [109]

— To isté môže platiť pre pravidlá upravujúce pracovný čas. Povinnosť byť k dispozícii na prácu s pružným pracovným časom vrátane nevýhodných časov je podľa môjho názoru legitímna, pokiaľ si to vyžadujú požiadavky pracovného miesta. [110]

— Opatrenia prijaté zamestnávateľom s cieľom zachovať harmóniu medzi pracovníkmi pre dobro podniku ako celku.

117. Ako som však už uviedla, Súdny dvor konštatoval, že sloboda podnikania nie je absolútnou výsadou, ale môže podliehať obmedzeniam okrem iného za predpokladu, že sú stanovené zákonom. [111] V prejednávanej veci je jasné, že obmedzenia vyplývajúce z práva na rovnaké zaobchádzanie z hľadiska zákazu diskriminácie okrem iného na základe náboženstva alebo viery sú stanovené zákonom. Výslovne ich upravuje smernica 2000/78.

118. Tu chcem zdôrazniť, že pre niekoho, kto je praktizujúcim veriacim, je náboženská identita neoddeliteľnou súčasťou samotného jeho bytia. Požiadavky viery – disciplína a pravidlá života, ktoré stanovuje – nie sú niečo, čo sa uplatňuje, keď človek nie je v práci (povedzme večer a cez víkendy v prípade osôb, ktoré pracujú v kancelárii), no v pracovnom čase to človek slušne odloží nabok. Samozrejme, v závislosti od konkrétnych pravidiel dotknutého náboženstva a od stupňa zachovávania náboženských obradov konkrétnym jedincom môže byť určitý prvok pre túto osobu nepovinný, a teda môže v tomto ohľade urobiť ústupky. Bolo by však úplne nesprávne predpokladať, že pohlavie a farba pleti síce človeka sprevádza všade, no náboženstvo nie. [112]

106 — Pokiaľ ide o judikatúru ESĽP, pozri rozsudok z 15. februára 2001, Dahlab v. Švajčiarsko (CE:ECHR:2001:0215DEC004239398), uvedený v bode 48 týchto návrhov. Štrasburský súd v tomto rozhodnutí opísal deti, ktoré učila sťažovateľka, ako „veľmi malé“. Domnievam sa, že deti vo veku žiakov základnej školy možno dôvodne označiť za „ovplyvniteľné“. Po nástupe na strednú školu sa dajú považovať za zrelšie, a teda spôsobilejšie utvárať si vlastné názory a/alebo vyrovnať sa s kultúrnou diverzitou.

107 — Nevyvodzujem nijaký záver zo skutočnosti, že článok 2 ods. 2 písm. b) bod i) odkazuje v anglickej verzii na „legitimate aim“, zatiaľ čo článok 4 ods. 1 odkazuje na „legitimate objective“.

108 — Pozri ďalej bod 100 týchto návrhov.

109 — Pozri v tomto smere rozsudok ESĽP z 15. januára 2013, Eweida a i. v. Spojené kráľovstvo (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, bod 94). Zjavný spôsob zosúladenia legitímnych podnikateľských záujmov zamestnávateľa a slobodného prejavu náboženstva zamestnanca tu spočíva v povolení nevyhnutného náboženského odevu v *rámci* uniformy. Pozri bod 123 týchto návrhov.

110 — (Prípustnú) požiadavku na prácu v „nevýhodných“ časoch alebo s „pružným“ pracovným časom si však netreba zamieňať s trvaním na tom, že zamestnanec musí za každú cenu odpracovať deň, ktorý má v jeho náboženstve osobitný význam (napríklad požadovať od oddaného kresťana, aby pracoval na prvý sviatok vianočný, Veľký piatok alebo na Veľkonočnú nedeľu; alebo od praktizujúceho žida, aby pracoval cez sviatok Roš ha-šana, Jom kipur alebo Pesah). Požiadavka v poslednej uvedenej podobe by podľa môjho názoru bola neprípustná.

111 — Pozri bod 100 týchto návrhov.

112 — Pozri analogicky rozsudok z 5. septembra 2012, Y a Z (C-71/11 a C-99/11, EU:C:2012:518, body 62 a 63).

119. Prejednávaná vec je typickým príkladom práve takejto situácie. Dve chránené práva – právo hlásiť sa k určitému náboženstvu a prejavovať ho a sloboda podnikania – sú v potenciálnom vzájomnom konflikte. Treba nájsť riešenie, aby mohli obe spolunažívať harmonickým a vyváženým spôsobom. Práve s ohľadom na tento aspekt sa budem zaoberať otázkou proporcionality.

Proporcionalita

120. Článok 2 ods. 2 písm. b) bod i) smernice 2000/78 stanovuje, že prostriedky na dosiahnutie cieľov predmetného opatrenia musia byť aj primerané a nevyhnutné. Inými slovami, tieto prostriedky musia spĺňať požiadavku proporcionality.

121. Generálna advokátka Kokott v analýze proporcionality na účely smernice 2000/78 uvedenej v návrhoch, ktoré predniesla vo veci Ingeniørforeningen i Danmark [113], poukázala na to, že zásada proporcionality si vyžaduje, že „aj keď sú… takéto opatrenia primerané a nevyhnutné na naplnenie oprávnene sledovaných cieľov, nesmú spôsobovať nadmerné nevýhody v pomere k uvedeným cieľom“. Je potrebné „nájsť spravodlivú rovnováhu medzi rozličnými prítomnými záujmami“. Úplne s tým súhlasím.

122. V tejto súvislosti sa domnievam, že východiskom každej analýzy musí byť to, že zamestnanec v zásade má právo nosiť náboženský odev alebo náboženský symbol, avšak zamestnávateľ tiež má alebo môže mať právo stanoviť obmedzenia. [114]

123. Domnievam sa teda, že ak má podnik politiku, podľa ktorej jeho zamestnanci musia nosiť uniformu, nie je neprimerané požadovať od zamestnancov, aby sa čo najviac usilovali túto požiadavku splniť. Zamestnávateľ tak môže stanoviť, že zamestnankyne, ktoré nosia moslimskú šatku, musia nosiť šatku vo farbe uniformy (prípadne navrhnúť aj uniformovanú verziu šatky). [115]

124. Podobne ak je možné, aby zamestnanec nosil náboženský symbol diskrétne, ako to bolo napríklad v prípade pani Eweida v rozsudku ESĽP, [116] môže byť primerané požadovať to od neho.

125. Primeranosť požiadavky môže závisieť od veľkosti dotknutého podniku. Čím je podnik väčší, tým je pravdepodobnejšie, že bude mať prostriedky na to, aby mohol zamestnancom flexibilne priraďovať úlohy, ktoré požadujú. Možno teda očakávať, že zamestnávateľ vo veľkom podniku prijme viac opatrení zameraných na dosiahnutie rozumnej dohody so zamestnancami ako zamestnávateľ v malom alebo strednom podniku.

126. Ak osoba, ktorá je príslušníkom určitého náboženstva, nepovažuje konkrétnu formu zachovávania náboženských obradov za podstatnú, šance na také protichodné stanoviská, z akých vychádza prejednávaná vec, sú obmedzené. Zamestnávateľ požiada zamestnanca, aby sa zdržal určitého postupu. Keďže tento postup je pre zamestnanca (pomerne) nedôležitý, môže sa rozhodnúť, že poslúchne. Potenciálny konflikt zanikne.

127. Čo sa však stane, ak konkrétny zamestnanec považuje dotknutý postup za podstatný?

113 — C-499/08 (EU:C:2010:248, bod 68).

114 — Ako napokon ESĽP konštatoval v rozsudku z 15. januára 2013, Eweida a i. v. Spojené kráľovstvo (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010).

115 — Pozri v tejto súvislosti http://www.bbc.com/news/uk-scotland-36468441, kde sa píše o nedávnom návrhu Police Scotland (škótsky národný policajný zbor) na zavedenie hidžábu ako voliteľnej súčasti uniformy s cieľom povzbudiť moslimské ženy, aby vstúpili do policajného zboru.

116 — Pozri rozsudok z 15. januára 2013, Eweida a i. v. Spojené kráľovstvo (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, bod 94).

128. Ako som už uviedla, môžu existovať situácie, v ktorých istý druh zachovávania náboženských obradov, ktorý zamestnanec považuje za podstatný pre praktizovanie svojho náboženstva, znamená, že nemôže vykonávať určitú prácu. [117] Domnievam sa, že častejšie musia zamestnávateľ a zamestnanec spoločne preskúmať existujúce možnosti, aby dospeli k riešeniu, ktoré bude v súlade s právom zamestnanca prejavovať svoju náboženskú vieru i s právom zamestnávateľa na slobodu podnikania. [118] Zamestnanec síce podľa môjho názoru nemá absolútne právo trvať na tom, že chce vykonávať určitú prácu v rámci podniku podľa vlastných podmienok, nemalo sa mu však ani jednoducho povedať, že si má hľadať iné zamestnanie. [119] Primerané bude pravdepodobne riešenie, ktoré sa nachádza niekde medzi týmito dvoma stanoviskami. V závislosti od konkrétnych okolností môže a nemusí zahŕňať určité obmedzenia slobodných možností zamestnanca prejavovať svoje náboženstvo; nenaruší však taký aspekt zachovávania náboženských obradov, ktorý zamestnanec považuje za podstatný. [120]

129. V súvislosti s prejednávanou vecou chcem uviesť ešte jednu osobitnú pripomienku.

130. Západná spoločnosť pripisuje vizuálnemu alebo očnému kontaktu zásadný význam pre každý vzťah zahŕňajúci komunikáciu tvárou tvár medzi zástupcami podniku a jeho zákazníkmi. [121] Podľa môjho názoru z toho vyplýva, že ustanovenie ukladajúce zákaz nosenia náboženského odevu, ktorý úplne zakrýva oči a tvár, pri vykonávaní práce, ktorá si vyžaduje taký kontakt so zákazníkmi, by bolo primerané. Vyváženie záujmov by bolo v prospech zamestnávateľa. Naopak, ak by dotknutá zamestnankyňa vykonávala úlohy, ktoré si nevyžadujú vizuálny alebo očný kontakt so zákazníkmi, napríklad v telefonickom centre, *to isté ustanovenie* by už nebolo odôvodnené. Vyváženie záujmov by bolo v prospech zamestnankyne. A pokiaľ chce zamestnankyňa nosiť len pokrývku hlavy, ktorá vôbec nezakrýva tvár a oči, nevidím dôvod na to, aby sa jej nosenie takej pokrývky hlavy zakazovalo.

131. Spoločnosť Micropole vo svojich písomných i ústnych pripomienkach kladie veľký dôraz na fakt, že podiel pracovného času pani Bougnaoui, počas ktorého bola v kontakte so zákazníkmi, a teda nemohla nosiť moslimskú šatku, nebol vyšší ako 5 %. Na základe toho tvrdí, že obmedzenie bolo primerané. Také tvrdenie považujem za pomýlené. Dĺžka času, počas ktorého platí zákaz, nemusí mať vplyv na dôvody, pre ktoré chce zamestnankyňa nosiť dotknutú pokrývku hlavy. Náboženské presvedčenie pani Bougnaoui, pokiaľ ide o vhodný odev, ktorý má ako praktizujúca moslimka nosiť, je také, že musí nosiť moslimskú šatku (hidžáb), keď je v práci. Ak má taký názor, keď sa nachádza v známom každodennom prostredí podniku zamestnávateľa, je dôvodné predpokladať, že tento názor bude mať tým viac, keď bude mimo tohto prostredia a v kontakte s osobami mimo podniku zamestnávateľa.

132. V konečnom dôsledku síce musí na otázku odpovedať vnútroštátny súd, ktorý je zodpovedný za právoplatné rozhodnutie vo veci, a zároveň môžu existovať ďalšie skutočnosti relevantné pre posúdenie proporcionality, o ktorých Súdny dvor nie je informovaný, považujem však za nepravdepodobné, že tvrdenie založené na primeranosti zákazu uloženého predpismi na pracovisku spoločnosti Micropole – či už zákazu nosenia náboženských symbolov alebo odevov vo všeobecnosti alebo len moslimskej šatky – by mohlo v spore vo veci samej uspieť.

117 — Pozri v tomto smere bod 99 týchto návrhov.

118 — Vo veci Eweida tak napríklad bolo jasné, že spoločnosť British Airways skutočne dosiahla takú dohodu s moslimskými zamestnankyňami.

119 — Pokiaľ ide o vývoj postojov ESĽP v tomto smere, pozri bod 55 týchto návrhov.

120 — Povedzme napríklad, že zamestnanec sa cíti povinný modliť sa trikrát denne. Pri bežnom pracovnom dni v kancelárii sa to dá pomerne ľahko zariadiť: modlitba pred prácou a po práci, ako aj modlitba počas obednej prestávky. Len posledná uvedená modlitba sa uskutočňuje počas skutočného pracovného dňa, a to počas oficiálneho voľného času (obedná prestávka). Teraz predpokladajme, že povinnosťou je modlitba päťkrát za deň. Zamestnanec tvrdí, že mu majú byť povolené ďalšie dve prestávky na modlitbu počas pracovného dňa. Prvá otázka je, či je to naozaj tak – nedala by sa jedna dodatočná modlitba alebo obe tiež naplánovať na čas pred prácou alebo po práci? Možno sú však časy modlitby naviazané na konkrétne časy dňa. Ak áno, možno počas pracovného dňa existujú prestávky na kávu alebo cigaretu, ktoré zamestnanec môže využiť na modlitbu; môže sa však stať, že bude musieť súhlasiť s neskorším odchodom alebo skorším príchodom do práce, aby zamestnávateľovi kompenzoval svoju dočasnú neprítomnosť v práci, počas ktorej si plní náboženské povinnosti. V prípade potreby zamestnanec akceptuje dodatočné obmedzenie (dlhší pracovný čas); zamestnávateľ by mu to mal umožniť, a nie trvať na tom, že dohoda nie je možná, a prepustiť zamestnanca.

121 — Pre podrobnejšiu analýzu dôležitosti neverbálnej komunikácie v obchodnom kontexte pozri WOOLLCOTT, L. A.: *Mastering Business Communication*. Macmillan, 1983.

133. Moja posledná pripomienka je takáto. Domnievam sa, že v drvivej väčšine prípadov je na základe citlivých diskusií medzi zamestnávateľom a zamestnancom možné dospieť k dohode, ktorá by primerane zosúlaďovala navzájom si konkurujúce právo zamestnanca na prejavovanie náboženstva a právo zamestnávateľa na slobodu podnikania. V určitých prípadoch to však nemusí byť možné. V konečnom dôsledku by preto podľa môjho názoru mal záujem podniku o vytvorenie čo najvyššieho zisku ustúpiť pred právom individuálneho zamestnanca na prejav jeho náboženského presvedčenia. Tu chcem upozorniť na rafinovanosť tvrdenia, že „musíme však urobiť X, lebo inak by sa to našim zákazníkom nepáčilo“. Ak samotný postoj zákazníka naznačuje predsudok založený na „zakázaných faktoroch“, akým je náboženstvo, považujem za zvlášť nebezpečné ospravedlňovať zamestnávateľa, ktorý nedodržiava požiadavku rovnakého zaobchádzania, a stať sa posluhovačom tohto predsudku. Smernica 2000/78 má chrániť pred nepriaznivým zaobchádzaním v zamestnaní (t. j. pred diskrimináciou) na základe jedného zo zakázaných faktorov. Nie je určená na to, aby zamestnanec stratil prácu a zamestnávateľ posilnil svoje zisky.

134. Vzhľadom na všetky vyššie uvedené úvahy som dospela k záveru, že v prípade existencie nepriamej diskriminácie na základe náboženstva alebo viery sa má článok 2 ods. 2 písm. b) bod i) smernice 2000/78 vykladať v tom zmysle, že záujmy podniku zamestnávateľa sa považujú za oprávnený cieľ na účely tohto ustanovenia. Takáto diskriminácia je však odôvodnená, len ak je primeraná uvedenému cieľu.

Návrh

135. Navrhujem preto, aby Súdny dvor odpovedal na prejudiciálnu otázku, ktorú položil Cour de cassation (Kasačný súd, Francúzsko), takto:

1. Pravidlo stanovené v podnikových prepisoch platných na pracovisku, ktoré zamestnancom podniku zakazuje nosenie náboženských symbolov alebo odevov pri kontaktoch so zákazníkmi podniku, predstavuje priamu diskrimináciu na základe náboženstva alebo viery, na ktorú sa nevzťahuje článok 4 ods. 1 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní, ani nijaká z ďalších výnimiek zo zákazu priamej diskriminácie na základe náboženstva alebo viery, ktoré táto smernica upravuje. Tým viac to platí v prípade, že predmetné pravidlo sa vzťahuje len na nosenie moslimskej šatky.

2. V prípade nepriamej diskriminácie z dôvodu náboženstva alebo viery sa má článok 2 ods. 2 písm. b) bod i) smernice 2000/78 vykladať v tom zmysle, že záujmy podniku zamestnávateľa sa považujú za oprávnený cieľ na účely tohto ustanovenia. Taká diskriminácia je však odôvodnená, len ak je primeraná uvedenému cieľu.