Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍ ADVOKÁTKY
JULIANE KOKOTT
přednesené dne 31. května 2016 [1]

Věc C-157/15

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

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Hof van Cassatie (Kasační soudní dvůr, Belgie)]

„Základní práva — Směrnice 2000/78/ES — Rovné zacházení v zaměstnání a povolání — Pojem ‚diskriminace na základě náboženského vyznání či víry' — Vymezení rozdílu mezi přímou a nepřímou diskriminací — Odůvodnění — Vnitropodnikový zákaz nošení viditelných politických, filozofických a náboženských symbolů — Neutralita náboženského vyznání a víry — Propuštění zaměstnankyně muslimského náboženského vyznání z důvodu pevného odhodlání nosit na pracovišti islámský šátek"

I – Úvod

1. Smí soukromý zaměstnavatel zakázat zaměstnankyni muslimského náboženského vyznání, aby na pracovišti nosila šátek na hlavě? A smí ji propustit, pokud na pracovišti odmítá sejmout tento šátek z hlavy? To jsou v zásadě otázky, které Soudní dvůr musí v projednávané věci poprvé zodpovědět z pohledu unijního práva, a sice z hlediska zákazu diskriminace na základě náboženského vyznání či víry.

2. Na tomto místě není třeba zvlášť zdůrazňovat společenskou citlivost této problematiky, natož pak v současných politických a společenských souvislostech, kdy Evropa čelí dosud nevídanému přílivu imigrantů ze třetích zemí a na všech frontách jsou intenzivně diskutovány prostředky a cesty vedoucí k co možná nejúspěšnější integraci osob z přistěhovaleckého prostředí.

3. V konečném důsledku jsou všechny právní problémy spojené s islámským šátkem zástupným problémem pro zásadnější otázku, a sice kolik odlišnosti a rozmanitosti musí otevřená a pluralistická evropská společnost ve svém rámci strpět a do jaké míry může naopak požadovat, aby se jí určité menšiny přizpůsobily.

4. Stejně vášnivě byly a jsou vedeny časté debaty týkající se islámského šátku. V posledních letech zaměstnávaly již řadu soudů v rámci Evropské unie i mimo ni a vzbuzovaly velkou pozornost v médiích, jakož i v odborné literatuře.

1 — Původní jazyk: němčina.

5. Z hlediska unijního práva se výchozí bod pro řešení tohoto problému nachází v antidiskriminační směrnici 2000/78/ES [2], ohledně jejíhož výkladu klade v projednávané věci belgický soud vyššího stupně Soudnímu dvoru otázky. Velmi podobné otázky byly položeny rovněž v rámci probíhajícího řízení ve věci C-188/15 (Bougnaoui a ADDH), která pochází z Francie.

6. V obou případech je očekáváno zásadní rozhodnutí Soudního dvora, které by mohlo být směrodatné nejen pro konkrétní původní řízení, ale navíc i pro pracovní život v celé Evropské unii, každopádně pokud jde o soukromý sektor. Pokud jde o pracovní podmínky platné pro zaměstnance ve veřejném sektoru (např. ve školách, na úřadech a soudech, ale i v soukromých podnicích pověřených poskytováním veřejných služeb), mohou platit určité zvláštnosti, které jsou však v projednávané věci irelevantní. V projednávané věci není třeba objasňovat ani právní problémy týkající se chování jednotlivců na veřejných prostranstvích (např. kolemjdoucích na ulicích a veřejných místech, uživatelů ve veřejných zařízeních, jakož i zákazníků v restauracích či prodejnách).

II – Právní rámec

A – *Unijní právo*

7. Unijní právní rámec tohoto případu je vymezen směrnicí 2000/78. Účelem této směrnice je podle jejího článku 1

„stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.“

8. Pod nadpisem „Pojem diskriminace“ stanoví článek 2 směrnice 2000/78 toto:

„1. Pro účely této směrnice se ‚zásadou rovného zacházení‘ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1.

2. Pro účely odstavce 1 se

a) ‚přímou diskriminací‘ rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1;

b) ‚nepřímou diskriminací‘ rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba určitého náboženského vyznání nebo víry, určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace v porovnání s jinými osobami znevýhodněna, ledaže

   i) takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, […]

[…]

5. Tato směrnice se nedotýká opatření stanovených vnitrostátními právními předpisy, která jsou v demokratické společnosti nutná pro veřejnou bezpečnost, udržování veřejného pořádku a předcházení trestn[ý]m činům, pro ochranu zdraví a ochranu práv a svobod ostatních lidí.“

2 — Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2000, L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79); dále také jen „směrnice 2000/78“ nebo pouze „směrnice“.

9. Oblast působnosti směrnice 2000/78 je vymezena v jejím článku 3:

„1. V rámci pravomocí svěřených Společenství se tato směrnice vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde o

[…]

c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování;

[…]“

10. Nakonec je třeba poukázat na článek 4 směrnice 2000/78, který je nadepsán „Profesní požadavky“ a ve svém odstavci 1 stanoví toto:

„Bez ohledu na čl. 2 odst. 1 a 2 mohou členské státy stanovit, že rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících s jedním z důvodů uvedených v článku 1 nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy dotyčné pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený.“

B – *Vnitrostátní právo*

11. V Belgii platil v době rozhodné z hlediska skutečností původního sporu antidiskriminační zákon ze dne 25. února 2003 [3], který byl přijat za účelem provedení směrnice 2000/78.

12. Podle čl. 2 § 1 uvedeného zákona jde o přímou diskriminaci,

„pokud k rozdílnému zacházení, které nelze odůvodnit objektivními a rozumnými důvody, dochází přímo na základě pohlaví, takzvané rasy, barvy pleti, původu, národního či etnického původu, sexuální orientace, osobního stavu, narození, majetku, věku, náboženského vyznání nebo víry, současného nebo budoucího zdravotního stavu, postižení nebo tělesné vlastnosti.“

13. Podle čl. 2 § 2 téhož zákona jde o nepřímou diskriminaci,

„pokud má zjevně neutrální ustanovení, zjevně neutrální kritérium nebo zjevně neutrální způsob jednání jako takový nepříznivý dopad na osoby, na které se vztahuje některý z důvodů diskriminace uvedených v § 1, ledaže je toto ustanovení, toto kritérium nebo tento způsob jednání odůvodněn objektivními a rozumnými důvody.“

14. Taxativní výčet jednotlivých důvodů diskriminace v článku 2 antidiskriminačního zákona prohlásil belgický Rozhodčí soud – v současnosti Ústavní soud – nálezem ze dne 6. října 2004 za neslučitelný s belgickou ústavou. Následně se článek 2 uplatňoval na všechny druhy diskriminace bez ohledu na důvod, na kterém se zakládala [4].

15. Antidiskriminační zákon byl mezitím nahrazen zákonem ze dne 10. května 2007 o boji proti některým formám diskriminace [5]. Na skutkové okolnosti původního řízení se však tento nový zákon ještě nevztahoval.

3 — *Belgisch Staatsblad* ze dne 17. března 2003, s. 12844.

4 — Nález č. 157/2004 belgického rozhodčího soudu.

5 — *Belgisch Staatsblad* ze dne 30. května 2007, s. 29016.

III – Skutkový stav a původní řízení

16. Společnost G4S Secure Solutions NV (dále jen „G4S“) je podnikem, který různým zákazníkům z veřejného i soukromého sektoru poskytuje mimo jiné bezpečnostní služby a služby ostrahy objektů, jakož i recepční služby. Samira Achbita nastoupila dne 12. února 2003 do služeb společnosti G4S na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou jako recepční.

17. Zaměstnanci společnosti G4S nesmějí na pracovišti nosit žádné náboženské, politické nebo filozofické symboly. Tento zákaz platil nejprve pouze jako nepsané podnikové pravidlo. Po schválení podnikovou radou byla dne 13. června 2006 do pracovního řádu společnosti G4S zavedena následující písemná formulace:

„Zaměstnanci mají zakázáno nosit na pracovišti viditelné symboly svého politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení a/nebo provozovat jakýkoli obřad, který z toho vyplývá.“

18. Samira Achbita, která byla již při svém nástupu do zaměstnání muslimka, nosila více než tři roky bez protestů proti tomuto podnikovému pravidlu šátek na hlavě výlučně mimo pracovní dobu. V dubnu 2006 však oznámila, že v budoucnu hodlá z náboženských důvodů nosit šátek na hlavě i během pracovní doby. Vedení podniku ji upozornilo na to, že je to v rozporu s neutralitou, o kterou společnost G4S usiluje.

19. Po období pracovní neschopnosti Samira Achbita dne 12. května 2006 oznámila, že dne 15. května opět nastoupí do práce s šátkem na hlavě. Dne 12. června 2006 byla paní Achbita vzhledem ke svému pevnému odhodlání nosit jako muslimka na hlavě islámský šátek propuštěna. Dostala odstupné.

20. Podáním ze dne 26. dubna 2007 podala Samira Achbita u Arbeidsrechtbank te Antwerpen [6] žalobu na náhradu škody směřující proti společnosti G4S z důvodu zneužití práva podat výpověď a podpůrně se domáhala zaplacení náhrady škody z důvodu porušení antidiskriminačního zákona. Belgické Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centrum pro rovné příležitosti a pro boj proti rasismu; dále jen „Centrum“) [7] vstoupilo v roce 2009 do řízení jako vedlejší účastník na podporu návrhových žádání Samiry Achbity.

21. Arbeidsrechtbank její žalobu rozsudkem ze dne 27. dubna 2010 zamítl, protože nedošlo k přímé či nepřímé diskriminaci. Arbeidshof te Antwerpen [8] jako odvolací soud rozsudkem ze dne 23. prosince 2011 její požadavky rovněž zamítl s odůvodněním, že společnost G4S na základě nejednotných názorů v judikatuře a literatuře nemusela nutně vědět, že je vnitropodnikový zákaz protiprávní, pročež propuštění Samiry Achbity podle jeho názoru nelze považovat za zjevně nepřiměřené nebo za diskriminační. Proti tomuto rozsudku soudu druhého stupně byl nyní k předkládajícímu soudu, belgickému Hof van Cassatie [9], podán kasační opravný prostředek, a to Samirou Achbitou na straně jedné a Centrem na straně druhé.

6 — Pracovní soud v Antverpách.

7 — Jde o belgické veřejnoprávní zařízení, které bylo v roce 1993 zřízeno zákonem, a to zejména za účelem boje proti rasismu a nejrůznějším formám diskriminace. Soudnímu dvoru je Centrum známo mimo jiné z věci Feryn (C-54/07).

8 — Pracovní soudní dvůr v Antverpách.

9 — Dále také jen „Kasační soudní dvůr“.

IV – Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce a řízení před Soudním dvorem

22. Rozsudkem ze dne 9. března 2015, došlým kanceláři Soudního dvora dne 3. dubna 2015, přerušil Kasační soudní dvůr své řízení a položil Soudnímu dvoru tuto předběžnou otázku:

„Musí být čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78/ES vykládán v tom smyslu, že zákaz nosit na pracovišti jako muslimka šátek na hlavě nepředstavuje přímou diskriminaci, pokud pravidlo existující u zaměstnavatele zakazuje všem zaměstnancům nosit na pracovišti vnější symboly politického, filozofického a náboženského přesvědčení?“

23. V řízení o předběžné otázce před Soudním dvorem předložily písemná vyjádření společnost G4S, Centrum, belgická a francouzská vláda a Evropská komise. Tytéž zúčastněné strany byly zastoupeny také na jednání konaném dne 15. března 2016 a tohoto jednání se kromě toho zúčastnilo i Spojené království. Téhož dne proběhlo jednání ve věci C-188/15.

V – Posouzení

24. Předmětem této žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce je pojem „diskriminace na základě náboženského vyznání či víry“ ve smyslu článků 1 a 2 směrnice 2000/78.

25. *Diskriminací* je rozdílné zacházení, které není odůvodněné [10]. Znění směrnice 2000/78 sice prakticky vůbec neobsahuje přesné vymezení rozdílu mezi oběma pojmy „nerovné zacházení“ a „diskriminace“, avšak i unijní zákonodárce zjevně vychází z předpokladu, že je „nezbytně nutné rozlišovat mezi rozdílným zacházením, které […] je odůvodněné, a diskriminací, která musí být zakázána.“ [11]

26. Na rozdíl od souběžně projednávané věci C-188/15 byly Soudnímu dvoru v tomto řízení o předběžné otázce položeny striktně vzato pouze otázky týkající se pojmu „přímá diskriminace“ ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78, a tudíž v konečném důsledku také ohledně vymezení rozdílu mezi přímou a nepřímou diskriminací, ale nikoli ohledně možného odůvodnění diskriminace (resp. nerovného zacházení) bez ohledu na jejich formu. To může být dáno tím, že belgický Kasační soudní dvůr podle všeho automaticky vychází z toho, že nepřímou diskriminaci lze v případě, jako je ten projednávaný, odůvodnit, avšak přímou diskriminaci nikoli.

27. Jak však podrobněji uvedu níže, i přímé rozdílné zacházení může být za určitých podmínek odůvodněno. Současně je třeba mít na paměti, že jak odůvodnění přímého rozdílného zacházení, tak i odůvodnění nepřímého rozdílného zacházení je vázáno na dodržení určitých požadavků vyplývajících z unijního práva. V zájmu poskytnutí užitečné odpovědi předkládajícímu soudu [12], a to také v kontextu nejednotné praxe vnitrostátních soudů v rámci Evropské unie i mimo ni, by tedy Soudní dvůr v projednávaném případě neměl upustit od podrobného pojednání o problematice diskriminace, včetně možného odůvodnění. K tomu správně vyzývala i Komise v rámci jednání.

10 — Viz mé stanovisko ve věci Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, bod 28).

11 — V tomto ohledu viz – byť v souvislosti s diskriminací na základě věku – poslední věta bodu 25 odůvodnění směrnice 2000/78. Viz kromě toho i znění čl. 4 odst. 1 této směrnice, podle něhož mohou členské státy stanovit, že za podmínek kladených na odůvodnění, které jsou v tomto ustanovení blíže uvedeny, „rozdíl v zacházení […] nepředstavuje diskriminaci“. Obdobné vyplývá z – ne vždy jednotné – judikatury, například ohledně diskriminace na základě věku viz rozsudek Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, bod 27).

12 — Ohledně nezbytnosti poskytnout předkládajícímu soudu užitečnou odpověď a objasnit přitom případně také aspekty unijního práva, které nejsou výslovně předmětem žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, viz rozsudky SARPP (C-241/89, EU:C:1990:459, bod 8), Aventis Pasteur (C-358/08, EU:C:2009:744, bod 50), Centre public d'action sociale d'Ottignies-Louvain-La-Neuve (C-562/13, EU:C:2014:2453, bod 37) a Neptune Distribution (C-157/14, EU:C:2015:823, body 33 a 34), jakož i zvlášť ohledně směrnice 2000/78 rozsudky Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, bod 32), Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, bod 48) a Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, bod 23).

28. Nejprve krátce pojednám o oblasti působnosti směrnice 2000/78 (k tomu viz hned níže oddíl A) a poté se budu věnovat pojmu „diskriminace na základě náboženského vyznání“ (viz níže oddíl B) a nakonec se vyjádřím k možnostem odůvodnění (viz nakonec oddíl C).

A – *Oblast působnosti směrnice 2000/78*

29. Podle čl. 3 odst. 1 písm. c) se směrnice 2000/78 vztahuje „v rámci pravomocí svěřených Společenství […] na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde o […] podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování“.

30. Vzhledem k tomu, že zákaz nosit na pracovišti islámský šátek, jakožto důsledek obecného podnikového zákazu nošení viditelných náboženských symbolů, byl rozhodujícím důvodem pro ukončení pracovního poměru se Samirou Achbitou ze strany společnosti G4S, patří tento aspekt k podmínkám propouštění ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78. Projednávaný případ tedy spadá do oblasti působnosti této směrnice.

31. Francie klade důraz na skutečnost, že směrnice 2000/78 se podle úvodní části věty čl. 3 odst. 1 použije pouze v rámci pravomocí svěřených Společenství (v současnosti: Unii). Podle názoru Francie proto směrnice nemá být použita na situace, které se dotýkají národní identity členských států. Tento členský stát se zejména domnívá, že platnost směrnice pro veřejnou službu („*service public*“) podléhá z důvodu ústavní zásady sekularismu [13] („*laïcité*“), která ve Francii platí, omezením. V této souvislosti se Francie odvolává na povinnost Unie zakotvenou v čl. 4 odst. 2 SEU spočívající v respektování národní identity členských států, která spočívá v jejich základních politických a ústavních systémech.

32. V tomto ohledu je nejprve třeba poznamenat, že v tomto řízení není dotčen žádný případ zaměstnání ve veřejné službě. Rozdělení pravomocí mezi Unií a jejími členskými státy kromě toho vyplývá ze Smluv. Ze samotné povinnosti Unie respektovat národní identitu svých členských států, která je zakotvena v čl. 4 odst. 2 SEU, nelze dovodit, že některé věcné oblasti či oblasti činností jsou zcela vyloučeny z oblasti působnosti směrnice 2000/78 [14]. *Použití* této směrnice naopak nesmí narušovat národní identitu členských států. Národní identita tedy neomezuje oblast působnosti směrnice jako takovou, nýbrž je třeba ji náležitě zohlednit při výkladu zásady rovného zacházení, která je v ní obsažena, jakož i odůvodnění případných rozdílů v zacházení [15]. I Francie ostatně na jednání před Soudním dvorem připustila, že takový postup je běžný pro zachování národní identity.

B – *Pojem „diskriminace na základě náboženského vyznání“*

33. Jak vyplývá z jejího článku 1 ve spojení s čl. 2 odst. 1, potírá směrnice 2000/78 v zaměstnání a povolání jak přímou, tak i nepřímou diskriminaci na základě náboženského vyznání nebo víry. Pro účely projednávaného případu není třeba blíže rozlišovat mezi pojmy „náboženské vyznání“ a „víra“. Pro zjednodušení budu tudíž hovořit pouze o „diskriminaci na základě náboženského vyznání“ či o „náboženské diskriminaci“.

13 — Viz čl. 1 první věta Ústavy Francouzské republiky ze dne 4. října 1958. K tomu viz také Evropský soud pro lidská práva (ESLP), rozsudky Şahin v. Turecko (stížnost č. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, bod 56) a Ebrahimian v. Francie (stížnost č. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, bod 47).

14 — V tomto smyslu viz rozsudky Sayn-Wittgenstein (C-208/09, EU:C:2010:806, body 92 až 94), jakož i Runevič-Vardyn a Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, body 86 a 87), ve kterých Soudní dvůr rovněž nenakládal s národní identitou ve smyslu čl. 4 odst. 2 SEU jako s hranicí oblasti působnosti unijního práva, nýbrž jako s legitimním cílem sloužícím k odůvodnění zásahů členských států do práv jednotlivců zaručených unijním právem.

15 — K tomu viz níže bod 125 tohoto stanoviska.

1. K náboženským souvislostem projednávaného případu

34. Otázka, co všechno patří k „náboženství“, je přirozeně složitou záležitostí, při které se objektivní hlediska prolínají s aspekty subjektivního přesvědčení každého jednotlivce.

35. Pojem „náboženské vyznání“ použitý v článku 1 směrnice 2000/78 je třeba chápat v širokém slova smyslu. Tento pojem zahrnuje nejen víru osoby jako takovou (*forum internum*), nýbrž i praktikování tohoto náboženského vyznání, jakož i veřejné vyznání této víry, a to i na veřejných prostranstvích (*forum externum*). Jak totiž lze dovodit z jejího názvu, z její preambule a z jejího článku 1, účelem směrnice 2000/78 je boj s diskriminací v zaměstnání a povolání. Zastřešujícím cílem této směrnice je vytvořit nediskriminační pracovní prostředí [16]. Za účelem co možná nejlepšího dosažení tohoto cíle nesmí být oblast působnosti této směrnice vymezena úzce [17]. To platí tím spíše, že směrnice 2000/78 konkretizuje zásadu rovného zacházení, která je jednou z obecných zásad unijního práva majících charakter základního práva a kterou článek 21 Listiny základních práv vyjadřuje na přednostním místě [18].

36. Podobně formuluje čl. 10 odst. 1 druhá věta Listiny základních práv, že svoboda náboženského vyznání zahrnuje i svobodu každé osoby projevovat své náboženské vyznání veřejně nebo soukromě, a to zejména prostřednictvím úkonů.

37. Široký výklad pojmu „náboženské vyznání“ zajisté neznamená, že právní řád automaticky chrání jakékoli modely chování nebo jednání osob jen proto, že byly uskutečněny s poukazem na určitý druh náboženského přesvědčení [19].

38. V projednávané věci však z předkládacího rozhodnutí jednoznačně vyplývá, že Samira Achbita nosí – stejně jako mnohé další muslimky – svůj šátek na hlavě z náboženských důvodů a není pochyb o vážnosti její náboženské motivace. V návaznosti na postup Evropského soudu pro lidská práva (ESLP) týkající se článku 9 EÚLP [20] a na praxi řady vnitrostátních soudů a institucí [21] by to měl i náš Soudní dvůr pokládat za dostatečnou vazbu k náboženství, takže se použije věcná oblast působnosti zákazu diskriminace na základě náboženského vyznání, který vyplývá z unijního práva.

2. K vymezení rozdílu mezi přímou a nepřímou diskriminací

39. V popředí zájmu předkládajícího soudu je otázka, zda jde v případě sporného zákazu o přímou či nepřímou diskriminaci na základě náboženského vyznání.

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

17 — V témže smyslu ohledně související směrnice 2000/43/ES rozsudky Runevič-Vardyn a Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, bod 43) a ČEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, body 42 a 66).

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

19 — V tomto smyslu rozsudky ESLP Leyla Şahin v. Turecko (stížnost č. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, bod 105), S.A.S v. Francie (stížnost č. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, bod 125) a Ebrahimian v. Francie (stížnost č. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, bod 54), ohledně článku 9 EÚLP.

20 — Viz naposledy vydané rozsudky ESLP Eweida a další v. Spojené království (stížnost č. 48420/10 a další, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, body 83, 84 a 97) a Ebrahimian v. Francie (stížnost č. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, body 21 až 28 a 63).

21 — Viz například novější judikatura německého Spolkového ústavního soudu (Bundesverfassungsgericht, usnesení ze dne 27. ledna 2015, 1 BvR 471/10, DE:BVerfG:2015:rs20150127.1bvr047110, body 83 až 87), dánského Nejvyššího soudu (Højesteret, rozsudek ze dne 21. ledna 2005, Ufr.2005.1265H), francouzského Kasačního soudního dvora (Cour de cassation, rozsudek č. 13-28.369, „Baby Loup“, FR:CCASS:2014:AP00612) a rozhodovací praxe nizozemského Institutu pro lidská práva (College voor de Rechten van de Mens, rozhodnutí [Oordeel] č. 2015-145 ze dne 18. prosince 2015); kromě toho srov. – mimo Evropskou unii – judikaturu nejvyššího soudu Spojených států amerických (U.S. Supreme Court, rozsudek ze dne 1. června 2015, věc 14-86, EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, 575 U.S. _ 2015).

40. Právně významné je vymezení rozdílu mezi přímou a nepřímou diskriminací především proto, že se možnosti odůvodnění mohou lišit podle toho, zda se rozdíly v zacházení, které způsobují diskriminaci, váží na náboženské vyznání přímo či nepřímo. Možné cíle, na jejichž základě lze odůvodnit přímé rozdíly v zacházení na základě náboženského vyznání, jsou především méně rozvětvené než ty, jimiž lze odůvodnit nepřímé rozdíly v zacházení [22].

41. Zatímco společnost G4S vychází z toho, že nedochází k vůbec žádné diskriminaci, Francie a Spojené království naopak vycházejí z existence nepřímé diskriminace a Belgie a Centrum mají za to, že dochází k přímé diskriminaci [23]. Komise navrhuje, aby v projednávané věci C-157/15 bylo určeno, že dochází k nepřímé diskriminaci, a v souběžně probíhající věci C-188/15, že dochází k přímé diskriminaci. Praxe vnitrostátních soudů je v takových případech rovněž nejednotná [24].

42. *Přímá diskriminace na základě náboženského vyznání* ve smyslu směrnice 2000/78 je dána tehdy, když se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci z důvodu náboženského vyznání [čl. 2 odst. 2 písm. a) ve spojení s článkem 1]; rozdílné zacházení je tedy přímo spojené s náboženským vyznáním. Naproti tomu z existence pouze *nepřímé diskriminace na základě náboženského vyznání* je třeba vycházet tehdy, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba určitého náboženského vyznání v porovnání s jinými osobami znevýhodněna [čl. 2 odst. 2 písm. b)].

43. Na první pohled by bylo možné takový zákaz, jako je zákaz vyslovený společností G4S, pokládat za přímou diskriminaci ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice. Společnost G4S přece jen zaměstnancům v interním podnikovém pravidlu výslovně zakázala nosit viditelné symboly jejich náboženských přesvědčení na pracovišti, takže znění uvedeného podnikového pravidla je přímo spojeno s náboženským vyznáním. Podle tohoto pravidla byla Samira Achbita, zaměstnankyně muslimského náboženského vyznání, propuštěna, neboť s odkazem na své náboženské přesvědčení trvala na tom, že bude na pracovišti nosit islámský šátek, respektive jej odmítala sejmout během pracovní doby.

44. Bez ohledu na to Soudní dvůr ve své dosavadní judikatuře týkající se různých zákazů diskriminace podle evropského práva zpravidla vycházel z širokého pojetí pojmu „přímá diskriminace“ a její existenci vždy předpokládal již tehdy, když bylo opatření neoddělitelně spjato s předmětným důvodem rozdílného zacházení [25].

45. Ve všech těchto případech ale vždy šlo o nezměnitelné tělesné znaky nebo osobní lidské vlastnosti – jako například pohlaví [26], věk nebo sexuální orientaci – a nikoli o modely chování, které se zakládají na subjektivním rozhodnutí nebo přesvědčení, jako je v projednávaném případě nošení nebo nenošení pokrývky hlavy.

46. Za těchto okolností je třeba při bližším posouzení konstatovat, že zákaz, jako je ten, který je předmětem sporu v projednávané věci, nemůže spadat pod institut přímé diskriminace.

22 — Např. již mé stanovisko ve věci Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, bod 31) a – ohledně související směrnice 2000/43 – mé stanovisko ve věci ČEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:170, bod 73); viz zejména rozsudek Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, bod 45).

23 — Ve věci C-188/15 se ve prospěch předpokladu, že došlo k přímé diskriminaci, vyslovilo i Švédsko.

24 — Viz zejména rozhodnutí vnitrostátních soudů a orgánů uvedená výše v poznámce pod čarou 21.

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

26 — V této souvislosti neberu v úvahu výjimečný případ změny pohlaví; v tomto ohledu viz již mé stanovisko ve věci Association belge des Consommateurs Test-Achats a další (C-236/09, EU:C:2010:564, poznámka pod čarou 36).

47. Pro předpoklad, že dochází k přímé diskriminaci na základě náboženského vyznání ve smyslu definice čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78, je totiž rozhodující to, že se s jednou osobou *na základě náboženského vyznání* „zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou“.

48. Existenci takového „méně příznivého zacházení“ v projednávaném případě nenasvědčují žádné indicie. Jak dále upřesním, v této věci nelze konstatovat, že dochází ke znevýhodnění příslušníků určité náboženské skupiny ve srovnání se stoupenci jiných náboženství, ani nelze zaznamenat, že dochází ke znevýhodnění osob s náboženským vyznáním oproti osobám, které toto náboženské vyznání nemají, nebo oproti osobám, které se veřejně hlásí k ateismu.

49. Nejprve je třeba zdůraznit, že sporný zákaz se vztahuje stejnou měrou na všechny viditelné náboženské symboly. Nedochází tedy k žádné diskriminaci *mezi náboženskými vyznáními*. Podle všech informací, které má Soudní dvůr k dispozici, se především *nejedná* o opatření, které směřuje konkrétně proti zaměstnancům muslimského náboženského vyznání nebo ještě konkrétněji proti *zaměstnankyním* této náboženské skupiny. Takové podnikové pravidlo, jako je pravidlo uplatňované společností G4S, se totiž může stejně vztahovat na mužského zaměstnance židovského náboženského vyznání, který se dostaví na pracoviště s pokrývkou hlavy nazývanou kipa, nebo na vyznavače sikhského náboženství, který by chtěl své pracovní úkoly vykonávat s dastarem (turbanem), anebo na zaměstnankyně a zaměstnance křesťanských náboženských směrů, kteří si do práce chtějí na krk pověsit zjevně viditelný kříž, nebo obléct tričko s nápisem *„Jesus is great“*.

50. Je pravda, že směrnice, jejíž oblast působnosti je třeba vykládat široce [27], zakazuje nejen diskriminaci na základě *některého* náboženského vyznání, nýbrž jakoukoli diskriminaci z důvodu *konkrétního* náboženského vyznání (čl. 2 odst. 1 ve spojení s článkem 1 směrnice 2000/78 a článek 21 Listiny základních práv). Ani z tohoto pohledu však případ, jako je ten projednávaný, nijak nenahrává domněnce, že došlo k přímé diskriminaci na základě náboženského vyznání.

51. Je totiž třeba mít na paměti, že takové podnikové pravidlo, jako je pravidlo uplatňované společností G4S, nezahrnuje pouze zákaz nosit viditelné symboly *náboženského* přesvědčení, nýbrž současně výslovně zakazuje i nošení viditelných symbolů politického a filozofického přesvědčení. Toto podnikové pravidlo je tedy výrazem obecné a zcela bez rozdílu uplatňované podnikové politiky založené na neutralitě náboženského vyznání a víry.

52. Tato zásada neutrality má na věřícího zaměstnance úplně stejný dopad jako na přesvědčeného ateistu, který svůj protináboženský postoj zcela zřetelně vyjadřuje s pomocí svého oblečení, anebo na politicky aktivního zaměstnance, který se veřejně hlásí ke své upřednostňované politické straně či k určitým politickým vizím s pomocí prvků oblečení, které nosí (např. s pomocí symbolů, odznaků nebo sloganů na své košili, tričku či pokrývce hlavy).

53. V projednávané věci tedy zůstává pouze rozdílné zacházení mezi zaměstnanci, kteří chtějí navenek aktivně projevit určité přesvědčení, ať už náboženské, politické nebo filozofické povahy, a jejich kolegy, kteří takovou potřebu nemají. V tom však nelze spatřovat „méně příznivé zacházení“, které by bylo přímo nebo konkrétně spjato s náboženstvím.

54. Samotná okolnost, že zákaz nošení viditelných náboženských symbolů na pracovišti by mohl představovat zásah do náboženské svobody [28] (článek 10 Listiny základních práv [29]), nevede nutně k jinému závěru. Nikoli každý případný zásah do této svobody je totiž třeba z pohledu zásady rovného zacházení nezbytně kvalifikovat jako diskriminující, natož pak jako *přímo* diskriminující.

27 — V tomto ohledu viz již výše bod 35 s poznámkou pod čarou 17 tohoto stanoviska.

28 — Viz např. rozsudky ESLP Eweida a další v. Spojené království (stížnost č. 48420/10, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, body 83, 84 a 97) a Ebrahimian v. Francie (stížnost č. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, bod 47), všechny vydané ohledně článku 9 EÚLP.

29 — Ohledně náboženské svobody viz pro doplnění bod 113 tohoto stanoviska.

55. Jinak by tomu sice jistě bylo tehdy, pokud by se ukázalo, že takový zákaz, jako je zákaz sporný v projednávané věci, vyplývá ze stereotypů nebo předsudků vůči jednomu nebo více konkrétním náboženstvím, nebo také pouze vůči náboženským přesvědčením obecně. V takovém případě by bylo nepochybně nutné vycházet z existence přímé diskriminace na základě náboženství [30]. Pro takový závěr však podle informací, které nám byly předloženy, neexistují žádné důvody.

56. Souhrnně tedy takový zákaz, jako je zákaz sporný v projednávané věci, nelze považovat za *přímou* diskriminaci na základě náboženství [článek 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78].

57. Vzhledem k tomu, že takové pravidlo ale fakticky může znevýhodnit osoby určitého náboženského vyznání nebo víry – v projednávané věci zaměstnankyně muslimského vyznání – ve srovnání s ostatními zaměstnanci, může jít s výhradou případného odůvodnění o *nepřímou* diskriminaci na základě náboženství [článek 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78].

C – *Možnosti odůvodnění*

58. Pokud bychom klasifikovali takový zákaz, jaký uvalila společnost G4S, jako – nepřímou, nebo dokonce přímou – diskriminaci na základě náboženství, je třeba objasnit, zda rozdílné zacházení, na kterém je založen, lze odůvodnit na základě směrnice 2000/78, či zda jde vzhledem k neexistenci takového odůvodnění o zakázanou diskriminaci.

59. *Nepřímé* rozdílné zacházení na základě náboženství [31] lze věcně odůvodnit jakýmkoli zákonným (legitimním) cílem, pokud je pouze sporné opatření, kterým je v tomto případě zákaz viditelných politických, filozofických a náboženských symbolů, pro dosažení uvedeného cíle přiměřené a nezbytné [čl. 2 odst. 2 písm. b) bod i) směrnice 2000/78].

60. K legitimním cílům ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) směrnice 2000/78 nepochybně patří cíle, které unijní zákonodárce sám výslovně uznal, tedy zaprvé dodržení zvláštních profesních požadavků (čl. 4 odst. 1 směrnice) a zadruhé ochrana práv a svobod ostatních lidí (čl. 2 odst. 5 směrnice). Oběma těmto cílům se budu věnovat v dalším textu.

61. Prostřednictvím obou těchto ustanovení jsou na úrovni sekundárního unijního práva konkretizovány meze, kterým podléhá zásada rovného zacházení a nediskriminace zakotvená v článku 21 Listiny základních práv, jakož i všechna základní práva stanovená unijními právními předpisy (v tomto ohledu obecně viz čl. 52 odst. 1 Listiny).

62. Vzhledem k tomu, že čl. 2 odst. 5 a čl. 4 odst. 1 směrnice se použijí vždy, bez ohledu na druh diskriminace, platí mé úvahy týkající se obou těchto možností odůvodnění ostatně i v případě, že Soudní dvůr nebude na rozdíl od mého výše uvedeného návrhu vycházet z nepřímé, nýbrž z přímé diskriminace na základě náboženství.

63. Zúčastněné strany se zásadně rozcházejí v tom, zda takový zákaz, jako je zákaz sporný v projednávané věci, sleduje legitimní cíl, natož pak legitimní cíl ve smyslu jednoho z obou uvedených ustanovení směrnice, a zda obstojí při přezkumu přiměřenosti. Zatímco společnost G4S na uvedené otázky odpovídá kladně, Centrum, Belgie a Francie odpovídají záporně. Komise také vyjadřuje jistou míru skepse [32]. Rozhodovací praxe vnitrostátních soudů týkající se těchto otázek není jednotná [33].

30 — Jak vyplývá z rozsudku ČEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, bod 82), Soudní dvůr pokládá za indicii pro existenci *přímé* diskriminace (na základě etnického původu), jestliže bylo učiněno opatření na základě stereotypů a předsudků vůči určité skupině osob.

31 — V tomto ohledu viz mé výše uvedené úvahy, zejména bod 57 tohoto stanoviska.

32 — Ve věci C-188/15 Komise dokonce trvá na tom, že odůvodnění podle směrnice 2000/78 není možné.

33 — Viz opět rozhodnutí vnitrostátních soudů a orgánů uvedená výše v poznámce pod čarou 21.

64. Uvedené problematice se budu věnovat nejdříve z pohledu profesních požadavků (čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78; v tomto ohledu viz hned níže oddíl 1) a následně také z pohledu ochrany práv a svobod ostatních lidí (čl. 2 odst. 5 směrnice, v tomto ohledu viz níže oddíl 2).

1. Sporný zákaz jako podstatný a určující profesní požadavek (čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78)

65. Podle čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78 „mohou členské státy stanovit, že rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících s jedním z důvodů uvedených v článku 1 [směrnice] nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy dotyčné pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený“.

66. Zjednodušeně řečeno, profesní požadavky ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice, které vyplývají z povahy pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu, mohou vyjadřovat legitimní cíl, a tedy představovat věcný důvod, jímž lze odůvodnit rozdílné zacházení na základě náboženství v tom smyslu, že nedochází k žádné zakázané formě diskriminace.

67. Na rozdíl od dojmu, který může na první pohled vyvolávat znění čl. 4 odst. 1 směrnice („[…] mohou členské státy stanovit […]“), nemusí být profesní požadavky, které mohou odůvodnit rozdílné zacházení, nutně upraveny členskými státy v rámci výkonu jejich svrchované pravomoci v podobě zákona nebo nařízení, ale stačí, že v rámci podniku platí podnikové pravidlo s takovým obsahem [34]. Přesně tak je tomu v případě společnosti G4S, protože sporný zákaz se zakládá na interním podnikovém pravidlu, které bylo dokonce přijato se souhlasem podnikové rady.

68. Jak již Soudní dvůr objasnil, základním předpokladem pro použití čl. 4 odst. 1 směrnice je tak to, že nikoli *důvod*, o nějž se opírá rozdílné zacházení a kterým je v projednávané věci náboženství, nýbrž *aspekt* související s tímto důvodem musí představovat takový profesní požadavek [35].

69. Tak je tomu v projednávaném případě, neboť společnost G4S svým zaměstnankyním nezakazuje, aby se hlásily k určitému náboženství nebo aby takové náboženství praktikovaly, ale vyžaduje od nich pouze to, aby se zdržely nošení určitých součástí oděvu, jakým je například šátek na hlavu, které by mohly souviset s náboženstvím. Jde tedy o to, zda má zaměstnavatel právo svým zaměstnankyním v rámci profesních požadavků stanovit pravidla týkající se určitých aspektů úpravy jejich zevnějšku, konkrétně pokud jde o určité aspekty jejich ošacení, pokud tyto aspekty mohou vyjadřovat náboženské souvislosti.

70. V tomto ohledu stanoví čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78 dvě podmínky: zaprvé musí jít o „podstatný a určující profesní požadavek“. Zadruhé musí jít o „přiměřený požadavek“, který byl stanoven za účelem sledování „legitimního cíle“.

a) Kritérium podstatného a určujícího profesního požadavku

71. Nejprve je třeba přezkoumat, zda lze takový zákaz, jako je zákaz sporný v projednávané věci, vůbec zařadit mezi profesní požadavky ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78, natož pak, zda jej lze považovat za podstatný a určující profesní požadavek. Většina zúčastněných to popírá.

34 — V tomto smyslu rozsudek Prigge a další (C-447/09, EU:C:2011:573, bod 59 ve spojení s body 68 a 69), v němž šlo o právní úpravu sjednanou mezi sociálními partnery v kolektivní smlouvě.

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

i) Profesní požadavek

72. Článek 4 odst. 1 směrnice 2000/78 musí být jakožto výjimka ze zákazu diskriminace, která má zásadní povahu, vykládán restriktivně [36]. Tento přístup se opírá nejen o poměrně restriktivní znění daného ustanovení [37], nýbrž i o preambuli směrnice [38], kde je zvláště zdůrazněno, že uvedené odůvodnění má být použito jen „za velmi omezených okolností".

73. I v rámci restriktivního výkladu však čl. 4 odst. 1 směrnice ponechává prostor pro zohlednění pravidel oblékání stanovených dotyčným podnikem. V uvedeném ustanovení totiž nejde jen o výkon „pracovní činnosti" jako takové, nýbrž i o „podmínky jejího výkonu". Jak navíc jasně vyplývá z formulace „nebo" obsažené v čl. 4 odst. 1 směrnice, pojem „podmínky výkonu" má samostatný obsah ve vztahu k pojmu „povaha pracovní činnosti". Kterýkoli z obou těchto aspektů tak může již sám o sobě sloužit jako odůvodnění rozdílného zacházení na základě náboženství.

74. Převedeno na případ, jakým je ten projednávaný, to znamená, že čl. 4 odst. 1 směrnice se v žádném případě nevztahuje pouze na požadavky na operativní výkon činnosti recepční v podniku nebo na úřadě (tedy například pozdrav návštěvníkům, poskytování informací, provádění vstupních kontrol nebo otevírání a zavírání brány a závor), nýbrž v rámci „podmínek jejího výkonu" zohledňuje také kontext, ve kterém se taková činnost uskutečňuje [39].

75. Přestože pracovní činnost recepční jako takovou lze provádět s šátkem na hlavě stejně dobře jako bez něj, lze mezi podmínky jejího výkonu přece jen zahrnout požadavek dodržovat pravidla oblékání stanovená zaměstnavatelem (např. povinnost nosit pracovní oděv nebo uniformu, jakož i případný zákaz nošení viditelných náboženských, politických nebo filozofických symbolů), což má za následek, že zaměstnankyně svou práci vykonává v takovém kontextu, kdy je povinna vzdát se nošení svého šátku na hlavě.

76. Mnohé podniky si mohou vědomě za svůj cíl stanovit nabírání co možná nejpestřejší a nejrozmanitější škály zaměstnanců a právě takovou ostentativní různorodost učinit svou obchodní značkou. Podnik je však stejně jako v tomto případě společnost G4S oprávněn rozhodnout se pro politiku založenou na přísné neutralitě náboženského vyznání a víry a za účelem dosažení takové image může od svých zaměstnanců jako profesní požadavek vyžadovat dodržování adekvátně neutrálního vystupování na pracovišti.

ii) Podstatný a určující profesní požadavek

77. Dodržování určitých pravidel oblékání a s tím spjatá v projednávané věci sporná povinnost zdržet se nošení šátku na hlavě, však lze od zaměstnankyně podle čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78 vyžadovat jen v tom případě, že přitom jde o „podstatný a určující profesní požadavek".

78. Požadavky na odůvodnění rozdílů v zacházení na základě náboženství jsou tudíž vysoké, avšak v žádném případě nejsou nesplnitelné.

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

37 — Již formulace tohoto odůvodnění klade poměrně vysokou laťku na jeho použití, když unijní zákonodárce trvá na „dotyčné pracovní činnosti", na „podstatn[ém] a určující[m] profesní[m] požadav[ku]", jakož i na „[legitimním cíli a přiměřeném požadavku]".

38 — Bod 23 odůvodnění směrnice 2000/78.

39 — Význam souvislostí a doby, kdy se projeví náboženské přesvědčení, uznává i ESLP; viz např. rozsudky Leyla Şahin v. Turecko (stížnost č. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, bod 109) a S.A.S. v. Francie (stížnost č. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, bod 130), jakož i úvahy přednesené soudkyní O'Leary ohledně rozsudku Ebrahimian v. Francie (stížnost č. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, oddíl III separátního vóta).

79. V případě, jako je ten projednávaný, především nelze paušálně odmítnout použití čl. 4 odst. 1 směrnice s odkazem na názorový směr judikatury, podle něhož nelze diskriminaci odůvodnit pouze čistě hospodářskými důvody [40]. Podstatou tohoto ustanovení je právě naopak umožnit odůvodnění rozdílného zacházení na základě hospodářských, přesněji podnikatelských důvodů, byť jen za přísných podmínek stanovených unijním zákonodárcem.

80. Otázku, zda a jaké konkrétní profesní požadavky lze s ohledem na povahu dané činnosti, jakož i s ohledem na podmínky jejího výkonu považovat za podstatné a určující, je třeba posoudit podle objektivních kritérií s přihlédnutím ke všem relevantními okolnostem konkrétního případu.

81. Zaměstnavateli je přitom třeba přiznat prostor pro podnikatelské uvážení, který koneckonců vyplývá ze základního práva na svobodu podnikání (článek 16 Listiny základních práv [41]). K této svobodě patří to, že podnik má v zásadě právo určit, jakým způsobem, jakož i za jakých podmínek budou organizovány a prováděny práce v podniku a v jaké formě budou nabízeny jeho výrobky a služby.

82. Kromě obzvláště zjevných případů, kdy je přísné dodržování určitých pravidel oblékání nevyhnutelné již z hygienických důvodů nebo z důvodu zajištění bezpečnosti na pracovišti (např. v nemocnicích [42], v laboratořích, v kuchyních, v továrnách nebo na staveništích), může zaměstnavatel svým zaměstnancům i v jiných případech v rámci určité jím definované podnikové politiky stanovit povinnost chovat se a oblékat se na pracovišti určitým způsobem [43]. Výše uvedené platí zejména tehdy, je-li dotčený zaměstnanec, jako v projednávané věci Samira Achbita, při výkonu své činnosti pravidelně v přímém osobním kontaktu se zákazníky [44].

83. Takové požadavky nejsou ničím neobvyklým. Mohou se týkat pouze konkrétního stylu oblékání (např. oblek a kravata pro mužské pracovníky na různých úřadech nebo v různých podnicích, dodržování určitého módního trendu pro prodavačky a prodavače v obchodních domech a v obchodech s oděvy), v některých případech však mohou zahrnovat i povinnost nosit služební oděv nebo uniformu (např. v případě policistů, vojáků, jakož i pracovníků bezpečnostních služeb a leteckých společností, jejichž oblečení současně budí respekt a důvěru a navíc má zajistit jistou odlišitelnost a rozpoznatelnost).

84. Za těchto okolností se při objektivním posouzení a s ohledem na prostor pro podnikatelské uvážení vůbec nezdá být scestné, že recepční, jako je Samira Achbita, je povinna svou pracovní činnost vykonávat v souladu s určitými pravidly odívání, a to v projednávané věci bez svého islámského šátku. Zákaz, jaký stanovila společnost G4S, lze pokládat za podstatný a určující profesní požadavek ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78.

40 — V tomto smyslu např. rozsudky Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, bod 12), Mahlburg (C-207/98, EU:C:2000:64, bod 29), Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, body 28 a 29), jakož i Schönheit a Becker (C-4/02 a C-5/02, EU:C:2003:583, bod 85); obdobně rozsudek Specht a další (C-501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12, EU:C:2014:2005, bod 77).

41 — Ohledně svobody podnikání viz pro doplnění níže bod 134 tohoto stanoviska.

42 — V tomto ohledu viz rozsudek ESLP Eweida a další v. Spojené království (stížnost č. 48420/10 a další, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, body 98 a 99).

43 — Například také rozsudek Eweida a další v. Spojené království (stížnost č. 48420/10, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, bod 94), ve kterém bylo přání zaměstnavatele vytvořit určitou image podniku („the employer's wish to project a certain corporate image“) pokládáno za „bezpochyby legitimní“ („this aim was undoubtedly legitimate“).

44 — O odlišný případ může jít tehdy, jde-li o zaměstnance, který v rámci své pracovní činnosti nepřichází do přímého osobního kontaktu se zákazníky (např. telefonní operátoři v telefonní ústředně, anebo účetní poradci podniku nebo poradci oddělení likvidace škodných událostí v pojišťovně).

b) Kritéria legitimního cíle a přiměřeného požadavku

85. Zbývá objasnit, zda jde v případě takového zákazu, jaký uložila společnost G4S, o přiměřený profesní požadavek, který sleduje legitimní cíl. Oběma těmito dalšími kritérii zakotvenými v poslední části věty čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78 je v konečném výsledku objasněno, že prostor pro podnikatelské uvážení zaměstnavatele při určování profesních požadavků podléhá mezím stanoveným v unijním právu.

86. Zatímco v rámci jednoho kritéria („přiměřený požadavek“) je připomenuta pouze zásada proporcionality [45], kterou se budu zabývat později [v tomto ohledu viz níže oddíl ii)], druhé kritérium („legitimní cíl“) jasně stanoví, že zaměstnavatel nemůže při určování profesních požadavků svým výběrem svévolně sledovat jakýkoliv cíl, nýbrž jen legitimní potřeby [v tomto ohledu viz následující oddíl i)].

i) Legitimní cíl

87. Za účelem posouzení otázky, zda je požadavek stanovený zaměstnavatelem legitimní, je třeba provést normativní posouzení, při němž je nutné vzít v potaz i základní hodnoty Unie a hlavní cíle, které sleduje (články 2 a 3 SEU). Na tyto hodnoty a cíle ostatně odkazuje na přednostním místě i preambule směrnice 2000/78 [46].

88. Převedeno na případ, jakým je ten projednávaný, to znamená, že pravidla oblékání, která pro své zaměstnance stanovil podnik, jako je společnost G4S, a která mohou zahrnovat i případný zákaz nošení šátku na hlavu, lze použít jako odůvodnění rozdílného zacházení na základě náboženství pouze v tom případě, že se tato pravidla a v nich vyjádřená image podniku („corporate image“ nebo „corporate identity“) projeví jako legitimní a především jako v souladu s unijním právem.

89. Pokud by například podnik chtěl budovat „corporate identity“, jejímž prostřednictvím by byla propagována ideologie znevažující lidské jedince, takový postup by zjevně odporoval základním hodnotám Unie (článek 2 SEU). Pravidla oblékání zakládající se na takové ideologii by nesledovala žádný „legitimní cíl“ ve smyslu čl. 4 odst. 1 poslední části věty směrnice 2000/78, a nemohla by tedy odůvodnit diskriminaci mezi zaměstnanci jakéhokoliv druhu.

90. Podobně je tomu v případě, že podnik zohlední přání třetích osob: podnik sice v rámci svých obchodních aktivit samozřejmě zcela zásadním způsobem může a musí brát v úvahu zájmy a přání svých obchodních partnerů a zejména zákazníků. V opačném případě by nemohl dlouhodobě přežít na trhu. Podnik však nemůže slepě a bez rozmýšlení ustupovat jakýmkoli požadavkům nebo projevům vůle třetích osob.

91. Pokud by například zákazník, a to i v případě, že by šlo o důležitého zákazníka, od podniku vyžadoval, aby ho obsluhovaly výhradně jeho zaměstnanci určitého náboženství, etnického původu, barvy pleti, pohlaví, věku, sexuální orientace nebo zaměstnanci bez zdravotního postižení, zcela zjevně by nešlo o legitimní požadavek [47], na jehož základě by dotčený podnik mohl vůči svým zaměstnancům klást profesní požadavky ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78 [48].

45 — To je obzvláště zjevné při pohledu na francouzské jazykové znění („pour autant que […] l'exigence soit *proportionnée*“), jakož i na anglické znění („provided that […] the requirement is *proportionate*“) čl. 4 odst. 1 poslední části věty směrnice 2000/78. Zvýraznění provedeno jen v rámci tohoto stanoviska. V tomto smyslu rovněž rozsudek ve věci Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, bod 45).

46 — Viz zejména body 1, 4 a 5 odůvodnění směrnice 2000/78.

47 — Vzácné výjimky potvrzují toto pravidlo. Legitimní může být například to, že pacientky ženského pohlaví si v jistých úzce vymezených situacích (např. po znásilnění) přejí, aby je v nemocnicích a v ordinacích lékařů ošetřoval personál ženského pohlaví. Stejně tak může být legitimní, aby osobní kontroly cestujících, například na letištích, vykonávali zpravidla zaměstnanci bezpečnostní služby téhož pohlaví.

48 — V tomto smyslu viz rozsudek Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397), který se zakládal na skutkovém stavu, kdy podnikatel s odkazem na údajné přání zákazníků veřejně prohlásil, že nezaměstná „žádné Marokánce“ (v tomto ohledu viz stanovisko generálního advokáta M. Poiarese Madury v uvedené věci, EU:C:2008:155, zejména body 3 a 4, jakož i body 16 až 18).

92. Naproti tomu může každý zákazník s čistými úmysly požadovat, aby byl obsloužen bez jakékoli diskriminace jeho osoby, jakož i vstřícným způsobem a při dodržení základních forem zdvořilosti [49]. Je zcela legitimní, když podnik taková očekávání svých zákazníků zhmotní v podobě podmínky pro výkon pracovní činnosti svých zaměstnanců, a tedy jako podstatný a určující profesní požadavek ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78 [50].

93. V projednávané věci je zákaz nošení šátku projevem politiky založené na neutralitě náboženského vyznání a víry uplatňované společností G4S, kterou si tento podnik sám stanovil. Taková politika neutrality nepřekračuje meze prostoru pro podnikatelské uvážení. To platí tím spíše, že společnost G4S je podnikem, který u nejrůznějších zákazníků z veřejného, jakož i soukromého sektoru poskytuje mimo jiné bezpečnostní služby a služby ostrahy, ale také recepční služby, a jehož zaměstnance musí být možné v případě všech těchto zákazníků flexibilně zapojit.

94. V takovém případě je politika neutrality přímo žádoucí, a to nejen s ohledem na různorodost zákaznického portfolia společnosti G4S, ale také v souvislosti se zvláštním druhem činností prováděných přitom pracovníky společnosti G4S, pro které je charakteristický neustálý přímý osobní kontakt s třetími osobami a které jsou rozhodující pro image společnosti G4S jako takové, ale především i pro příslušnou image jejích zákazníků na veřejnosti.

95. Jak v této souvislosti správně zdůraznila Francie, v neposlední řadě je třeba zabránit dojmu, aby třetí osoby mohly spojovat veřejně vyjádřené politické, filozofické nebo náboženské přesvědčení zaměstnankyně s podnikem G4S, resp. s některým z jeho zákazníků, jimž společnost G4S poskytuje služby, nebo mu je jakýmkoli způsobem přičítat.

ii) Přezkum proporcionality („přiměřený požadavek“)

96. Závěrem zbývá přezkoumat otázku, zda takový zákaz, jako je zákaz uložený společností G4S, představuje „přiměřený požadavek“ ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78, a tedy zda obstojí v rámci přezkumu proporcionality [51].

97. Zásada proporcionality patří podle ustálené judikatury k obecným zásadám unijního práva. Vyžaduje, aby opatření byla způsobilá k uskutečnění legitimních cílů sledovaných dotyčnou právní úpravou a nepřekračovala meze toho, co je k dosažení těchto cílů nezbytné [52]. Pokud se nabízí volba mezi více přiměřenými opatřeními, je třeba zvolit nejméně omezující opatření; uložená omezení musí být dále přiměřená vzhledem ke sledovaným cílům [53].

49 — Za zcela legitimní a dokonce samozřejmé by bylo například přání zákazníků, kteří navštíví obchod, restauraci, hotel, ordinaci lékaře, koupaliště nebo divadlo, aby nebyli diskriminováni na základě svého náboženského vyznání, etnického původu, barvy pleti, pohlaví, věku, sexuální orientace nebo na základě svého zdravotního postižení. V tomto smyslu například ESLP schválil propuštění zaměstnankyně, která s odkazem na svá náboženská přesvědčení odmítala poskytnout určité služby párům stejného pohlaví (rozsudek Eweida a další v. Spojené království, stížnost č. 48420/10 a další, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, bod 109).

50 — Bylo by například neúnosné, aby zaměstnanec podniku mužského pohlaví odmítal podat ruku zákaznicím ženského pohlaví nebo s nimi komunikovat.

51 — V tomto ohledu viz opět výše bod 86 s poznámkou pod čarou 45 tohoto stanoviska.

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

53 — Rozsudky Schräder HS Kraftfutter (265/87, EU:C:1989:303, bod 21), Jippes a další (C-189/01, EU:C:2001:420, bod 81) a ERG a další (C-379/08 a C-380/08, EU:C:2010:127, bod 86); v témže smyslu viz také rozsudek Gauweiler a další (C-62/14, EU:C:2015:400, bod 91).

98. Podstatně elegantnější, avšak po obsahové stránce zcela totožnou formulaci koncipovaly například francouzské soudy v ustálené judikatuře, a sice že opatření „musí být ve vztahu k cíli, který sleduje, vhodné, nezbytné a přiměřené“ [54]. Podobně výstižná je i formulace rozšířená v německé judikatuře, která vyžaduje, aby zásah do základních práv „sloužil legitimnímu cíli a byl jako prostředek k dosažení tohoto cíle vhodný, nezbytný a přiměřený“ [55].

99. V případě, jako je ten projednávaný, je přezkum proporcionality citlivou záležitostí, v souvislosti s níž by náš Soudní dvůr v návaznosti na rozhodovací praxi ESLP týkající se článku 9 EÚLP a článku 14 EÚLP [56] měl vnitrostátním orgánům a především vnitrostátním soudům přiznat jistý prostor pro uvážení, který mohou uplatnit za předpokladu striktního dodržování unijních právních předpisů. V tomto ohledu nemusí být nutně z Lucemburku poskytnuto jednotné řešení pro celou Evropskou unii. Naopak podle mého názoru postačí, když Soudní dvůr předkládající soud upozorní na všechny podstatné aspekty, které má tento soud v rámci svého přezkumu proporcionality vzít v úvahu, a ve zbývající části ponechá na něm, jakým způsobem konkrétně poměří dotčené zájmy v dané věci.

– *Vhodnost zákazu k dosažení sledovaného cíle*

100. V prvním sledu je třeba objasnit otázku, zda je takový zákaz, jako je zákaz sporný v projednávané věci, jakožto profesní požadavek *vhodný* k dosažení legitimního cíle sledovaného podnikem G4S.

101. O této vhodnosti v zásadě nelze pochybovat. Pokud totiž všichni dotčení pracovníci vykonávají svou pracovní činnost, aniž přitom vystavují viditelné náboženské symboly, přičemž zaměstnankyně muslimského náboženského vyznání, jako je Samira Achbita, se zdrží nošení islámských šátků, přispívá to k uskutečnění podnikové politiky založené na neutralitě náboženského vyznání a víry, kterou si stanovila společnost G4S.

102. Jen pro úplnost ale dodávám, že profesnímu požadavku může scházet vhodnost k dosažení sledovaného cíle, pokud zaměstnanci nemají možnost se jasně a jednoznačně seznámit s jeho obsahem. V projednávané věci však nic nenasvědčuje jakýmkoli nedostatkům v oblasti jasnosti a jednoznačnosti sporného podnikového pravidla. I v období před 13. červnem 2006, kdy zjevně takový zákaz nošení viditelných náboženských, politických a filozofických symbolů ve společnosti G4S ještě nebyl zakotven v písemné podobě, platil již nesporně jako nepsané podnikové pravidlo. V řízení před Soudním dvorem zúčastnění nenamítali žádné pochybnosti týkající se obsahu uvedeného nepsaného pravidla.

103. Kromě toho pravidlo obsahující profesní požadavky nesmí být ve své podstatě rozporuplné a zaměstnavatel ho musí důsledně uplatňovat a jeho dodržování vyžadovat od všech svých zaměstnanců. Taková právní úprava je totiž k tomu, aby zaručila uskutečnění dovolávaného cíle, způsobilá pouze, pokud skutečně odpovídá snaze dosáhnout jej soudržným a systematickým

54 — Ve francouzském originále: „adaptée, nécessaire et proportionnée à la finalité qu'elle poursuit“; viz např. Conseil constitutionnel, rozhodnutí č. 2015-527 QPC ze dne 22. prosince 2015 (FR:CC:2015:2015.527.QPC, body 4 a 12) a č. 2016-536 QPC ze dne 19. února 2016 (FR:CC:2016:2016.536.QPC, body 3 a 10); obdobně Conseil d'État, rozsudek č. 317827 ze dne 26. října 2011 (FR:CEASS:2011:317827.20111026).

55 — V tomto ohledu viz např. novější judikatura německého Bundesverfassungsgericht, např. *BVerfGE* 120, 274, 318 a násl. (DE:BVerfG:2008:rs20080227.1bvr037007, bod 218). Pojem „přiměřený“ v této souvislosti odpovídá synonymnímu pojmu „proporcionální v užším slova smyslu“.

56 — Rozsudky ESLP Eweida a další v. Spojené království (stížnost č. 48420/10 a další, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, body 84, 88, 94, 109) a Ebrahimian v. Francie (stížnost č. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, body 56 a 65).

způsobem [57]. V projednávané věci však nic nenasvědčuje tomu, že sporné podnikové pravidlo společnosti G4S nebylo uplatňováno soudržným a systematickým způsobem. V tomto ohledu se projednávaný případ odlišuje v neposlední řadě od rozhodnutí ve věci Eweida a další v. Spojené království, kterou se ESLP zabýval před několika lety [58].

– Nezbytnost zákazu pro dosažení sledovaného cíle

104. Ve druhém sledu je třeba položit si otázku, zda byl takový zákaz, jako je zákaz sporný v projednávané věci, *nezbytný* pro dosažení sledovaného cíle. V této souvislosti je třeba přezkoumat, zda by stejného cíle bylo možné dosáhnout s pomocí méně omezujících prostředků než prostřednictvím zákazu. Provedení takového přezkumu vyžadovala zejména Francie s poukazem na to, že podnikové pravidlo, jako je pravidlo uplatňované společností G4S, by mohlo být pokládáno za „paušální a příliš obecné“. Obdobně se vyjádřila i Komise.

105. V návaznosti na úvahy Komise by zaprvé mohlo přicházet v úvahu, že by společnost G4S svým zaměstnankyním poskytla uniformu, která by zahrnovala jako dobrovolný prvek šátek na hlavu nebo závoj, které by se svou barvou nebo stylem hodily k takové uniformě a které by zaměstnankyně muslimského náboženského vyznání mohly na své výslovné přání dobrovolně nosit.

106. Není pochyb o tom, že takový postup by byl pro zaměstnankyně, jako je Smira Achbita, méně omezující ve srovnání se zákazem nošení šátku na hlavě, který platí ve společnosti G4S, pokud by se dotčené osoby mohly na pracovišti nadále zdržovat s pokrývkou hlavy, byť jen v podobě stanovené zaměstnavatelem nebo v každém případě v takové podobě, která po vzhledové stránce odpovídá jeho požadavkům.

107. Je však třeba zvážit, že takový postup by byl mnohem méně vhodný, nebo dokonce zcela nevhodný pro splnění cíle neutrality náboženského vyznání a víry, který společnost G4S sleduje v souvislosti se svým profesním požadavkem. Zaměstnankyně, která nosí na hlavě islámský šátek, totiž viditelně dává najevo náboženský symbol bez ohledu na to, zda je tento šátek barevně nebo stylově sladěn s jejím pracovním oděvem. Navíc, pokud se náboženský symbol stane součástí uniformy, zaměstnavatel se dokonce vzdává neutrálního zaměření, které si sám zvolil.

108. Zadruhé by bylo třeba zvážit, že by zaměstnavatel, jako je společnost G4S, přeřadil zaměstnankyně, jako Samiru Achbitu, do interní služby, kde prakticky nedochází k přímému osobnímu kontaktu s třetími osobami, anebo že by je s cílem zabránit hrozícím konfliktům zapojil do služby jen v případě takových zákazníků, kteří nebudou mít námitky proti zaměstnávání recepčních, jejichž oděv zahrnuje viditelné a nápadné symboly náboženského přesvědčení, jako je islámský šátek.

109. V neprospěch takového postupu, kdy se každý jednotlivý případ posuzuje samostatně, a to i ohledně otázky vzniku konkrétních konfliktů, ovšem znovu svědčí skutečnost, že by byl podstatně méně vhodný k uplatňování podnikové politiky založené na neutralitě náboženského vyznání a víry. I kdyby totiž zákazník společnosti G4S, v případě kterého by taková zaměstnankyně byla zapojena jako recepční, toleroval islámský šátek, takové ošacení, jaké nosí Samira Achbita, nadále podrývá politiku neutrality jejího vlastního zaměstnavatele, společnosti G4S.

57 — Rozsudek Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, bod 53); dále, pokud jde o zásadní úvahy týkající se požadavku soudržnosti, viz rozsudek Hartlauer (C-169/07, EU:C:2009:141, bod 55), jakož i nedávno vydaný rozsudek Hiebler (C-293/14, EU:C:2015:843, bod 65).

58 — Ve svém rozsudku Eweida a další v. Spojené království (stížnost č. 48420/10 a další, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, bod 94) nepovažoval ESLP článek 9 EÚLP za porušený z důvodu, že dotčený podnik v předchozích případech nošení viditelných náboženských symbolů jednotlivými zaměstnanci povolil nebo alespoň toleroval.

110. Jen pro úplnost je třeba dodat, že konkrétní hledání alternativních možností uplatnění pro každou jednotlivou zaměstnankyni pro zaměstnavatele znamená významnou organizační zátěž navíc, kterou není každý podnik bez dalšího schopen nést. V této souvislosti si zasluhuje pozornost zejména skutečnost, že unijní zákonodárce zpravidla vyžaduje „přiměřené uspořádání, aby bylo možné zajistit použití zásady rovného zacházení“ (článek 5 směrnice 2000/78), jen ohledně osob se zdravotním postižením. V souvislosti s jinými skutkovými podstatami nerovného zacházení, a to především v souvislosti s náboženským vyznáním, ale naopak zákonodárnému úmyslu autora směrnice 2000/78 odpovídá nepožadovat od zaměstnavatelů taková opatření [59]. To jistě nevylučuje, aby byla s ohledem na konkrétní situaci hledána individuální řešení, avšak od zaměstnavatele by nemělo být požadováno, aby v tomto ohledu vynakládal zvlášť velké organizační úsilí. Některé náboženské zvyklosti totiž zaměstnanec nemusí nutně praktikovat na pracovišti a může tak zpravidla činit ve svém volném čase.

111. Souhrnně se tedy takový zákaz, jako je zákaz uplatňovaný společností G4S, jeví být opatřením nezbytným pro uskutečnění podnikové politiky založené na neutralitě náboženského vyznání a víry. Méně omezující a přesto stejně vhodné alternativy pro dosažení cíle sledovaného společností G4S nebyly v řízení před Soudním dvorem zjištěny.

– *Neexistence nadměrného dotčení zaměstnanců*

112. Ve třetím sledu a nakonec je ještě třeba přezkoumat proporcionalitu v užším smyslu. Podle ní nesmějí opatření, ani tehdy, jsou-li vhodná a nezbytná k dosažení legitimních cílů, způsobovat nevýhody, které jsou v nepoměru ke sledovaným cílům. Jinými slovy, je tedy třeba zajistit, aby takový zákaz, jako je zákaz sporný v projednávané věci, nevedl k nadměrnému dotčení oprávněných zájmů zaměstnanců [60]. Ve výsledku je třeba nalézt spravedlivou rovnováhu mezi různými protichůdnými zájmy zaměstnankyň, jako je Samira Achbita, na straně jedné, a podniků, jako je společnost G4S, na straně druhé.

113. V této souvislosti je na straně jedné třeba připustit, že náboženství je pro mnoho lidí důležitou součástí jejich osobnosti. Přestože se zaměstnanec vůči svému zaměstnavateli, který je soukromoprávním subjektem, nemůže přímo dovolávat náboženské svobody (článek 10 Listiny základních práv), jelikož tato zavazuje pouze unijní orgány a při provádění unijního práva i členské státy (čl. 51 odst. 1 Listiny), představuje toto základní právo jednu z hlavních zásad demokratické společnosti [61] a je vyjádřením systému hodnot, na nichž je založena Evropská unie (v tomto smyslu viz také článek 2 SEU). V souladu s tím mají hodnoty vyjádřené prostřednictvím náboženské svobody přinejmenším nepřímý dopad i na soukromé pracovněprávní vztahy. V oblasti působnosti směrnice 2000/78 je třeba tyto hodnoty s ohledem na zásadu rovného zacházení náležitě zohlednit při hledání spravedlivé rovnováhy mezi zájmy zaměstnavatelů a zaměstnanců [62].

114. Na druhé straně je třeba vzít v potaz, že v případě takového zákazu, jako je zákaz sporný v projednávané věci, nejde tolik o náboženství jako takové, tedy o víru osoby (*forum internum*) a případně ani o její příslušnost k některé náboženské skupině. Podnik, jako je společnost G4S, si totiž své zaměstnance podle všeho nevybírá na základě jejich náboženské příslušnosti [63] a ani tuto jejich náboženskou příslušnost jako takovou nepovažuje za důvod pro lepší nebo horší zacházení

59 — O jinou právní situaci jde ve Spojených státech amerických, kde se na zaměstnavatele v oblasti působnosti *Civil Rights Act* z roku 1964, *Title VII* vztahuje povinnost takzvané „religious accomodation“ (42 U.S.C § 2000E-2, v tomto ohledu viz v neposlední řadě i rozsudek U.S. Supreme Court ze dne 1. června 2015, věc 14-86, EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, 575 U.S. _ 2015).

60 — V tomto smyslu viz rozsudky Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, bod 73) a Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, bod 47), které se oba týkají problematiky diskriminace na základě věku v rámci směrnice 2000/78.

61 — V tomto smyslu ohledně článku 9 EÚLP viz rozsudky ESLP Leyla Şahin v. Turecko (stížnost č. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, bod 104), S.A.S. v. Francie (stížnost č. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, bod 124) a Ebrahimian v. Francie (stížnost č. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, bod 54).

62 — Uvedené potvrdil nakonec i ESLP v rozsudku Eweida a další v. Spojené království (stížnost č. 48420/10 a další, CE: ECHR: 2013: 0115JUD004842010, body 94 a 99), týkajícím se článku 9 EÚLP.

63 — Společnost G4S sama odhaduje, že z celkového počtu jejích zaměstnanců je přibližně 11 % muslimského náboženského vyznání.

v zaměstnání a povolání. Skutečností, na jejímž základě dochází k rozdílnému zacházení vyplývajícímu ze zákazu, jako je zákaz uplatňovaný společností G4S, je naopak pouze to, že se zaměstnanci prostřednictvím oděvu viditelně a veřejně hlásí ke svému náboženství, a tudíž jen jeden z několika aspektů praktikování jejich náboženství (*forum externum*).

115. I tento druh praktikování náboženství, který je v unijních právních předpisech uznán v čl. 10 odst. 1 druhé větě Listiny základních práv, sice může bezpochyby tvořit podstatnou součást rozvoje osobnosti, jemuž směrnice 2000/78 věnuje zvláštní pozornost [64].

116. Na rozdíl od pohlaví, barvy pleti, etnického původu, sexuální orientace, věku nebo zdravotního postižení osoby však v případě praktikování náboženství nejde ani tak o nezměnitelnou vlastnost, jako spíš o znak soukromého životního stylu osoby, který mohou dotyční zaměstnanci navíc svou vůlí ovlivnit. Zatímco zaměstnanec nemůže své pohlaví, svou barvu pleti, svůj etnický původ, svou sexuální orientaci, svůj věk nebo své zdravotní postižení „odložit do šatny“, jakmile vstoupí do prostor svého zaměstnavatele, lze od něj v souvislosti s praktikováním jeho náboženství na pracovišti rozumně očekávat jistou míru zdrženlivosti, ať už jde o náboženské rituály, nábožensky motivované chování, anebo o jeho ošacení, jak je tomu v projednávané věci.

117. Míra zdrženlivosti, kterou lze od zaměstnance požadovat, přitom závisí na celkovém posouzení všech relevantních okolností konkrétního případu.

118. Zaprvé záleží při používání náboženských symbolů jako součásti ošacení na tom, do jaké míry jsou příslušné aspekty viditelné a nápadné ve srovnání s celkovým vzhledem zaměstnance [65]. Malý a decentní náboženský symbol, například v podobě náušnice, náhrdelníku nebo odznaku, by byl vesměs přijatelnější než nápadná pokrývka hlavy, jakou je klobouk, turban nebo šátek. A pro zaměstnance, kteří jsou povinni nosit pracovní oděv nebo dokonce uniformu, mohou platit přísnější zákazy související s nošením viditelných náboženských symbolů než pro osoby, které si mohou samy velmi svobodně vybrat, v jakém oděvu přijdou do práce.

119. Zadruhé platí, že od zaměstnance ve vyšší pozici nebo od nadřízeného pracovníka lze vesměs očekávat větší míru zdrženlivosti než od zaměstnance, který vykonává pouze podřízené pracovní činnosti. Také od zaměstnance, který se při výkonu své pracovní činnosti dostává do častého a různorodého přímého kontaktu s třetími osobami, lze vyžadovat větší míru zdrženlivosti než od zaměstnance, který pracuje výhradně v rámci interní služby a nepřichází do takového kontaktu se zákazníky.

120. Zatřetí je důležité, aby podnikové pravidlo, jako je pravidlo uplatňované společností G4S, od zaměstnanců vyžadovalo pouze *neutralitu* v souvislosti s jejich vlastními náboženskými, politickými a filozofickými přesvědčeními. Takovou pouhou povinnost zdrženlivosti lze od zaměstnanců očekávat spíše než splnění aktivní povinnosti zaujmout konkrétní stanovisko k náboženským, politickým nebo filozofickým otázkám nebo se chovat v souladu s určitou doktrínou [66].

121. Začtvrté je v rámci vážení zájmů třeba vzít v úvahu, zda jsou dotčeny i jiné skutkové podstaty rozdílného zacházení. Nepřiměřenosti zákazu uloženého zaměstnavatelem by například mohlo nasvědčovat, pokud by takový zákaz neznevýhodňoval jen zaměstnance určitého náboženského vyznání, nýbrž současně i zaměstnance určitého pohlaví, určité barvy pleti nebo určitého etnického

64 — Bod 9 odůvodnění směrnice 2000/78.

65 — V tomto smyslu také rozsudek ESLP, Eweida a další v. Spojené království (stížnost č. 48420/10 a další, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, bod. 94), týkající se článku 9 EÚLP.

66 — Naposled uvedené by přicházelo v úvahu pouze v takzvaných duchovních organizacích za podmínek stanovených v čl. 4 odst. 2 směrnice 2000/78.

původu [čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78]. Takové podnikové pravidlo, jako je pravidlo společnosti G4S sporné v projednávané věci, se ale může podle všeho vztahovat jak na muže, tak i na ženy [67] a nezdá se, že by toto pravidlo znevýhodňovalo zaměstnance určité barvy pleti nebo určitého etnického původu.

122. Zapáté mohou mít nakonec význam i širší souvislosti, za kterých dochází k případnému konfliktu mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem týkajícímu se nošení viditelných náboženských symbolů na pracovišti.

123. Na jedné straně má zásada rovného zacházení, která je zakotvena v článku 21 Listiny základních práv a konkretizována ve směrnici 2000/78, výslovně za cíl usnadnit znevýhodněným skupinám obyvatelstva přístup k zaměstnání a povolání s cílem podpořit tak jejich účast na hospodářském, kulturním a sociálním životě, jakož i individuální rozvoj osobnosti [68]. Přitom je v neposlední řadě třeba překonat zastaralé předsudky a odstranit zkostnatělé struktury. V žádném případě by tedy nebylo přijatelné opakovat stávající rozdíly v zacházení jen proto, že to odpovídá určitým tradicím, zvyklostem nebo společenským strukturám.

124. Na druhou stranu by však zvláště s ohledem na zákaz nošení šátku na hlavě nemělo být předčasně a paušálně tvrzeno, že takové opatření nadměrně ztěžuje integraci muslimských žen do pracovního a společenského života nad nezbytnou míru. Právě případ Samiry Achbity to demonstruje zvlášť názorně: dotyčná osoba pracovala pro společnost G4S jako recepční přibližně tři roky, aniž na pracovišti nosila islámský šátek, a byla tedy jako muslimka navzdory zákazu nošení tohoto šátku plně integrována do pracovního života. Teprve po více než třech letech výkonu pracovní činnosti pro podnik G4S začala trvat na tom, aby se na pracoviště mohla dostavovat s šátkem na hlavě, což následně vedlo ke ztrátě jejího zaměstnání.

125. A konečně je pro účely výkladu a použití zásady rovného zacházení třeba respektovat i národní identitu členských států, která je vyjádřena v jejich základních politických a ústavních systémech (čl. 4 odst. 2 SEU). V souvislosti s problematikou, jaká je diskutována v projednávané věci, to může znamenat, že v členských státech, jako je Francie, kde má zásada sekularismu právní sílu ústavního zákona, a tudíž má rozhodující vliv na soužití ve společnosti [69], lze nošení viditelných náboženských symbolů, a to i v soukromém sektoru [70] a obecně na veřejnosti [71], podřídit rozsáhlejším omezením než v jiných členských státech, jejichž ústavní právní řád na tento aspekt klade jiný nebo menší důraz.

126. S přihlédnutím ke všem těmto úvahám nasvědčuje mnohé tomu, že takový zákaz, jaký je předmětem sporu v projednávané věci, se nadměrně nedotýká oprávněných zájmů dotčených zaměstnankyň, a tudíž je třeba jej pokládat za přiměřený.

127. V konečném důsledku ale přísluší předkládajícímu soudu, aby vnesl spravedlivou rovnováhu mezi protichůdné zájmy, a to s ohledem na všechny relevantní okolnosti konkrétního případu, zejména s ohledem na velikost a nápadnost náboženského symbolu, na druh pracovní činnosti zaměstnankyně, na kontext, v němž má svou pracovní činnost vykonávat, jakož i s ohledem na národní identitu Belgie.

67 — V tomto ohledu viz opět příklady uvedené výše v bodě 49 tohoto stanoviska.

68 — Viz body 9 a 11 odůvodnění směrnice 2000/78.

69 — V tomto ohledu viz již výše bod 31 s poznámkou pod čarou 13 tohoto stanoviska.

70 — V případě „Baby Loup“ například francouzský Cour de cassation zasedající v plénu rozhodl, že jesle provozované v rámci soukromého sponzorského sdružení mohou svým zaměstnancům stanovit povinnost dodržovat zásadu neutrality (rozsudek č. 13-28.369, FR:CCASS:2014:AP00612).

71 — Rozsudek ESLP S.A.S. v. Francie (stížnost č. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, body 121, 122, 147 a 153 až 159).

c) Dílčí závěr

128. Souhrnně tedy lze takový zákaz, jako je zákaz uložený společností G4S, pokládat za podstatný, určující a legitimní profesní požadavek ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78, jímž lze v zásadě odůvodnit rozdíly v zacházení na základě náboženského vyznání, ať už jsou tyto rozdíly v zacházení přímé nebo nepřímé povahy, pokud je dodržena zásada proporcionality.

129. Sporný zákaz proto splňuje požadavky přiměřeného (legitimního) cíle ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) směrnice 2000/78 tím spíše, jsou-li splněny podmínky stanovené čl. 4 odst. 1 směrnice a je dodržena zásada proporcionality.

2. Sporný zákaz z pohledu ochrany práv a svobod ostatních lidí (čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78)

130. Vedle kvalifikace coby profesního požadavku ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78 lze takový zákaz, jako je zákaz sporný v projednávané věci, v zásadě posuzovat i z pohledu ochrany práv a svobod ostatních osob, které je věnován čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78. Jak vyplývá z naposled uvedeného ustanovení, směrnice se netýká opatření stanovených v právním řádu jednotlivých států, která jsou v demokratické společnosti nezbytná mimo jiné k zajištění ochrany práv a svobod ostatních lidí.

131. Přijetím tohoto ustanovení, které původně vůbec nebylo obsaženo v návrhu Komise [72], chtěl unijní zákonodárce předejít v oblasti zaměstnání a povolání vzniku konfliktu mezi zásadou rovného zacházení na jedné straně a zejména ochranou individuálních práv a svobod, které jsou nezbytné pro fungování demokratické společnosti, na straně druhé a nepřímo zasáhnout proti tomu konfliktu [73].

a) Dotčená práva a svobody ostatních lidí

132. Nosí-li zaměstnankyně nebo zaměstnanci na pracovišti viditelné symboly svého náboženského přesvědčení, jako například islámský šátek [74], může se tato skutečnost dotýkat práv a svobod ostatních lidí zejména ve dvou ohledech: zaprvé z toho mohou vyplynout důsledky pro svobody jejich kolegů, ale i zákazníků podniku, a to především z pohledu negativní náboženské svobody, a zadruhé se zaměstnavatel může cítit omezen ve své svobodě podnikání.

133. V žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce žádá belgický Kasační soudní dvůr o přezkum podnikového pravidla společnosti G4S jen z pohledu politiky neutrality tohoto podniku. V souladu s tím se při objasňování otázky ochrany práv a svobod ostatních lidí zaměřím konkrétně na hledisko svobody podnikání.

134. V Unii, která usiluje o sociálně tržní hospodářství (čl. 3 odst. 3 druhá věta SEU) a jehož chce dosáhnout v souladu s požadavky otevřeného tržního hospodářství s volnou hospodářskou soutěží (čl. 119 odst. 1 SFEU a článek 120 SFEU), se svobodě podnikání přikládá význam, který nelze podceňovat. Toto základní právo dříve platilo již jako obecná zásada unijního práva [75] a v současnosti je zakotvena na předním místě v článku 16 Listiny základních práv.

72 — Návrh směrnice Rady, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, COM(99) 565 final (Úř. věst. 2000, C 177 E, s. 42).

73 — Rozsudek Prigge a další (C-447/09, EU:C:2011:573, bod 55, první věta). Především osoby nebo organizace, které pod rouškou náboženství páchají trestnou činnost, narušují veřejnou bezpečnost a pořádek nebo porušují práva a svobody jiných osob, se nemohou dovolávat zákazu diskriminace.

74 — Ohledně jiných příkladů viz výše bod 49 tohoto stanoviska.

75 — Viz namísto mnohých rozsudky Nold v. Komise (4/73, EU:C:1974:51, body 13 a 14), Hauer (44/79, EU:C:1979:290, body 15, 16 a 32), ABNA a další (C-453/03, C-11/04, C-12/04 a C-194/04, EU:C:2005:741, bod 87) a Deutsches Weintor (C-544/10, EU:C:2012:526, bod 54); v těchto rozsudcích byla občas zmíněna synonyma pojmů „právo na svobodný výkon hospodářské činnosti“ nebo „právo svobodné volby povolání“.

135. Proto nelze předem vyloučit, že čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78 připouští za účelem ochrany svobody podnikání výjimku ze zákazu diskriminace.

b) Pojem „opatření na ochranu práv a svobod ostatních lidí“

136. Základní právo na svobodu podnikání, které může podléhat různým formám omezení[76], však automaticky neodůvodňuje takovou výjimku ze zákazu diskriminace. Článek 2 odst. 5 směrnice 2000/78, který musí být jako výjimka ze zásady rovného zacházení vykládán restriktivně[77], naopak předpokládá existenci konkrétních *opatření* na ochranu práv a svobod ostatních lidí.

137. Na rozdíl od profesních požadavků ve smyslu čl. 4 odst. 1 musí mít taková opatření podle čl. 2 odst. 5 směrnice navíc svrchovanou povahu, nebo musí být alespoň přijata na základě pověření veřejné moci[78]. Článek 2 odst. 5 směrnice se totiž svým odkazem na „opatření stanovená vnitrostátními právními předpisy“ sbližuje s právní úpravou náboženské svobody obsaženou v čl. 9 odst. 2 EÚLP, podle níž jsou přípustná pouze taková omezení, která „jsou stanovená zákony a která jsou nezbytná v demokratické společnosti“, a to mimo jiné v zájmu „ochrany práv a svobod ostatních lidí“.

138. Takové podnikové pravidlo, jako je pravidlo společnosti G4S, o které se opírá zákaz sporný v projednávané věci, ovšem samo o sobě nemá svrchovanou povahu a ani nebylo přijato na základě dostatečně přesného pověření veřejné moci[79]. Přinejmenším Soudnímu dvoru nejsou známy žádné skutečnosti nasvědčující existenci zvláštního zákonného pověření vyplývajícího z vnitrostátního práva, které by mohlo sloužit jako právní základ pro takové opatření, jaké přijala společnost G4S.

139. Zákonná ustanovení, která byla na vnitrostátní úrovni přijata za účelem provedení čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78, by tudíž mohla být pokládána nanejvýš za pověření k přijetí opatření ve smyslu čl. 2 odst. 5 směrnice. V tomto ohledu by ale čl. 4 odst. 1 musel být považován za *lex specialis* ve vztahu k čl. 2 odst. 5 směrnice a za konkretizaci otázky, která opatření unijní zákonodárce pokládá za přiměřená za účelem zajištění ochrany svobody podnikání.

c) Dílčí závěr

140. Souhrnně tedy v případě, jako je ten projednávaný, nemá čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78 vedle čl. 4 odst. 1 jako odůvodnění rozdílného zacházení na základě náboženského vyznání žádný samostatný význam. Otázka odůvodnění zákazu, jaký v projednávané věci platí u společnosti G4S, tudíž musí být posouzena výlučně na základě čl. 4 odst. 1 směrnice.

VI – Závěry

141. S ohledem na předchozí úvahy navrhuji Soudnímu dvoru, aby zodpověděl žádost o rozhodnutí o předběžné otázce belgického Hof van Cassatie (Kasační soudní dvůr) následovně:

„1) Zakáže-li se zaměstnankyni muslimského náboženského vyznání, aby na pracovišti nosila na hlavě islámský šátek, nejde o přímou diskriminaci na základě náboženského vyznání ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78/ES, pokud se tento zákaz opírá o obecné podnikové pravidlo směřující k zákazu nošení viditelných politických, filozofických a náboženských symbolů na pracovišti, a nikoli o stereotypy nebo předsudky vůči jednomu nebo několika určitým

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

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

78 — Rozsudek Prigge a další (C-447/09, EU:C:2011:573, body 59 až 61 a 64).

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

náboženstvím nebo obecně vůči náboženským přesvědčením. Uvedený zákaz však může představovat nepřímou diskriminaci na základě náboženského vyznání ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice.

2) Takovou diskriminaci lze odůvodnit za účelem uplatňování politiky založené na neutralitě náboženského vyznání a víry, kterou zaměstnavatel v příslušném podniku uplatňuje, pokud je přitom dodržována zásada proporcionality.

V této souvislosti je třeba vzít v potaz především:

— velikost a nápadnost náboženského symbolu,

— druh pracovní činnosti zaměstnankyně,

— kontext, v němž má tuto pracovní činnost vykonávat, a

— národní identitu příslušného členského státu.“