Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)

zo 14. marca 2017 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Sociálna politika — Smernica 2000/78/ES — Rovnosť zaobchádzania — Diskriminácia založená na náboženstve alebo viere — Podstatná a rozhodujúca požiadavka na zamestnanie — Pojem — Želanie zákazníka, aby služby neposkytovala pracovníčka nosiaca moslimskú šatku“

Vo veci C-188/15,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Cour de cassation (Kasačný súd, Francúzsko) z 9. apríla 2015, a doručený Súdnemu dvoru 24. apríla 2015, ktorý súvisí s konaním:

Asma Bougnaoui,

Association de défense des droits de l'homme (ADDH)

proti

Micropole SA, predtým Micropole Univers SA,

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda K. Lenaerts, podpredseda A. Tizzano, predsedovia komôr R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, L. Bay Larsen, M. Berger, M. Vilaras a E. Regan, sudcovia A. Rosas, A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits, F. Biltgen (spravodajca), K. Jürimäe a C. Lycourgos,

generálna advokátka: E. Sharpston,

tajomník: V. Tourrès, referent,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 15. marca 2016,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— A. Bougnaoui a Association de défense des droits de l'homme (ADDH), v zastúpení: C. Waquet, avocate,

— Micropole SA, v zastúpení: D. Célice, avocat,

— francúzska vláda, v zastúpení: G. de Bergues, D. Colas a R. Coesme, splnomocnení zástupcovia,

* Jazyk konania: francúzština

— švédska vláda, v zastúpení: A. Falk, C. Meyer-Seitz, U. Persson, N. Otte Widgren, E. Karlsson a L. Swedenborg, splnomocnení zástupcovia,

— vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: S. Simmons, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci A. Bates, barrister,

— Európska komisia, v zastúpení: D. Martin a M. Van Hoof, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 13. júla 2016,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 4 ods. 1 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní (Ú. v. ES L 303, 2000, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu, v ktorom je na jednej strane pani Asma Bougnaoui a Association de défense des droits de l'homme (ADDH) a na druhej strane Micropole SA, predtým Micropole Univers SA (ďalej len „Micropole"), týkajúceho sa prepustenia pani Bougnaoui spoločnosťou Micropole z dôvodu, že si nechcela sňať svoju moslimskú šatku, keď vykonávala úlohu u zákazníkov tejto spoločnosti.

Právny rámec

Smernica 2000/78

3 Odôvodnenia 1, 4 a 23 smernice 2000/78 znejú:

„(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 Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd a ktoré vyplývajú z ústavných tradícií spoločných pre členské štáty ako základných princípov práva [EÚ].

…

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

…

(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.“

4 Článok 1 smernice 2000/78 stanovuje:

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

5 Článok 2 ods. 1 a 2 uvedenej smernice stanovuje:

„1. Na účely tejto smernice sa pod pojmom ‚zásada rovnakého zaobchádzania‘ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1.

2. Na účely odseku 1:

a) o priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou;

b) o nepriamu diskrimináciu ide, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by uviedla osoby určitého náboženstva alebo viery, s určitým zdravotným postihnutím, určitého veku alebo určitej sexuálnej orientácie do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami, iba ak:
i) takýto predpis, kritérium alebo zvyklosť sú objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné…

…“

6 Článok 3 ods. 1 tej istej smernice stanovuje:

„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:

…

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

…“

7 Článok 4 ods. 1 smernice 2000/78 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.“

Francúzske právo

8 Ustanovenia smernice 2000/78 boli prebraté do francúzskeho práva najmä článkami L. 1132-1 a L. 1133-1 zákonníka práce v znení vyplývajúcom zo zákona č. 2008-496 z 27. mája 2008, ktorým boli prijaté rôzne ustanovenia na dosiahnutie súladu s právom Spoločenstva v oblasti boje proti diskriminácii (JORF z 28. mája 2008, s. 8801).

9 Článok L. 1121-1 zákonníka 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.“

10 Článok L. 1132-1 uvedeného zákonníka v znení účinnom k dátumu skutkových okolností, o ktoré ide vo veci samej, stanovoval:

„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, tak ako to definuje článok 1 zákona č. 2008-496 z 27. mája 2008, ktorým boli prijaté rôzne ustanovenia na dosiahnutie súladu s právom Spoločenstva v oblasti boja proti diskriminácii, najmä pokiaľ ide o odmeňovanie v zmysle článku L. 3221-3, 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.“

11 Článok L. 1133-1 toho istého zákonníka znie takto:

„Článok L. 1132-1 nebráni rozdielnemu zaobchádzaniu vyplývajúcemu z podstatnej a rozhodujúcej požiadavky na zamestnanie, pokiaľ je cieľ oprávnený a požiadavka je primeraná.“

12 Článok L. 1321-3 zákonníka práce v znení účinnom v čase skutkových okolností vo veci samej 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.“

Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka

13 Z prvkov v spise, ktorý má k dispozícii Súdny dvor vyplýva, že pani Bougnaoui stretla v októbri 2007 na študentskom veľtrhu predtým, ako získala zamestnanie v súkromnom podniku Micropole, zástupcu tejto spoločnosti, ktorý ju informoval o tom, že nosenie moslimskej šatky by mohlo predstavovať problém, keď bude v kontakte s klientmi tejto spoločnosti. Keď pani Bougnaoui nastúpila 4. februára 2008 v spoločnosti Micropole na stáž pri skončení štúdia, mala len šatku zakrývajúcu vlasy. Následne nosila na pracovisku moslimskú šatku. Na konci tejto stáže ju spoločnosť Micropole zamestnala od 15. júla 2008 na základe pracovnej zmluvy na dobu neurčitú ako projektovú inžinierku.

14 Pani Bougnaoui bola predvolaná 15. júna 2009 na pohovor predchádzajúci prípadnému prepusteniu a následne bola prepustená listom z 22. júna 2009, ktorý znel takto:

„… 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… v jeho priestoroch…. 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 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.

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."

15 Keďže sa pani Bougnaoui domnievala, že toto prepustenie je diskriminačné, podala 8. septembra 2009 žalobu na Conseil de prud'hommes de Paris (Súd pre pracovnoprávne otázky Paríž, Francúzsko). Tento súd 4. mája 2011 zaviazal spoločnosť Micropole na zaplatenie náhrady mzdy za obdobie výpovednej lehoty zato, že neuviedla v liste o prepustení závažnosť pochybenia vytýkaného pani Bougnaoui a v zostávajúcej časti žalobu zamietol z dôvodu, že obmedzenie slobody pani Bougnaoui nosiť moslimskú šatku bolo odôvodnené tým, že bola v kontakte so zákazníkmi tejto spoločnosti a bolo proporcionálne cieľu sledovanému spoločnosťou Micropole, spočívajúcemu v zachovaní jej dobrého mena a nenarušovaní presvedčenia jej zákazníkov.

16 Pani Bougnaoui, ktorú podporuje ADDH, podala proti tomuto rozhodnutiu odvolanie na Cour d'appel de Paris (Odvolací súd Paríž, Francúzsko). Rozhodnutím z 18. apríla 2013 tento súd potvrdil rozhodnutie Conseil de prud'hommes de Paris (Súd pre pracovnoprávne otázky Paríž). Vo svojom rozhodnutie najmä rozhodol, že prepustenie pani Bougnaoui nepredstavuje diskrimináciu týkajúcu sa

náboženského presvedčenia zamestnankyne, pretože táto zamestnankyňa mohla naďalej prejavovať svoje náboženské presvedčenie v rámci podniku, a že bolo odôvodnené legitímnym zákazom vyplývajúcim zo záujmov podniku, vzhľadom nato, že slobodu prejavovať svoje náboženské presvedčenie zamestnankyňa využívala aj mimo priestorov podniku a zákazníci tohto podniku museli znášať výkon tejto slobody bez ohľadu na ich cítenie, čo predstavuje zásah do práv iných osôb.

17 Pani Bougnaoui a ADDH podali proti rozhodnutiu z 18. apríla 2013 kasačný opravný prostriedok na Cour de cassation (Kasačný súd, Francúzsko). Pred týmto súdom okrem iného tvrdili, že Cour d'appel de Paris (Odvolací súd Paríž) porušil najmä články L. 1121-1, L. 1321-3 a L. 1132-1 zákonníka práce. Obmedzenia náboženskej slobody musia podľa nich byť totiž odôvodnené povahou úlohy, ktorá sa má vykonať a zodpovedať podstatnej a rozhodujúcej požiadavke na zamestnanie, pričom cieľ má byť legitímny a požiadavka proporcionálna. Nosenie moslimskej šatky zamestnankyňou súkromného podniku pri kontakte so zákazníkmi nepredstavuje zásah do práv alebo presvedčenia iných osôb a rozpaky či cítenie klientely obchodnej spoločnosti, ktoré údajne vznikajú už pohľadom na znak príslušnosti k určitému náboženstvu, nie sú ani účinným, ani legitímnym nediskriminačným kritériom odôvodňujúcim uprednostniť ekonomické alebo obchodné záujmy uvedenej spoločnosti pred základnou náboženskou slobodou zamestnankyne.

18 Senát pre sociálne veci na Cour de cassation (Kasačný súd), ktorý prejednáva kasačný opravný prostriedok podaný žalobkyňami vo veci samej, uvádza, že v rozsudku z 10. júla 2008, Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397) Súdny dvor len rozhodol, že skutočnosť, že zamestnávateľ verejne vyhlásil, že neprijme do zamestnania osoby určitého etnického alebo rasového pôvodu, predstavuje priamu diskrimináciu v prístupe k zamestnaniu v zmysle smernice 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), ale nevyjadril sa k tomu, či sa má článok 4 ods. 1 smernice 2000/78 vykladať v tom zmysle, že želanie zákazníka zamestnávateľa, aby služby tejto spoločnosti neboli zabezpečované pracovníkom pre jeden z dôvodov uvedených v smernici 2000/78, predstavuje podstatnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie z dôvodu povahy pracovnej činnosti alebo podmienok jej výkonu.

19 Za týchto podmienok Cour de cassation (Kasačný súd, Francúzsko) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu 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 pracovnej činnosti alebo podmienok jej výkonu?“

O návrhu na opätovné začatie ústnej časti konania

20 Po prednesení návrhov generálnej advokátky podala Micropole 18. novembra 2016 návrh na opätovné otvorenie ústnej časti konania podľa článku 83 Rokovacieho poriadku Súdneho dvora.

21 Na podporu svojho návrhu uviedla spoločnosť Micropole to, že Súdny dvor by sa mal oboznámiť s jej pripomienkami po prednesení uvedených návrhov a že by chcela predložiť Súdnemu dvoru doplňujúce informácie.

22 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že Súdny dvor môže kedykoľvek po vypočutí generálneho advokáta nariadiť opätovné otvorenie ústnej časti konania v súlade s článkom 83 svojho rokovacieho poriadku, najmä pokiaľ sa domnieva, že nemá dostatok informácií alebo že vec je potrebné rozhodnúť na základe tvrdenia, ku ktorému sa účastníci konania alebo subjekty oprávnené podľa článku 23 Štatútu Súdneho dvora Európskej únie nevyjadrili.

23 V prejednávanej veci Súdny dvor dospel po vypočutí generálneho advokáta k záveru, že má k dispozícii všetky informácie potrebné na rozhodnutie o predloženej prejudiciálnej otázke a že prejednávaná vec nemusí byť preskúmaná z hľadiska tvrdenia, ktoré pred ním nebolo prejednané.

24 V dôsledku toho treba návrh spoločnosti Micropole na opätovné otvorenie ústnej časti konania zamietnuť.

O prejudiciálnej otázke

25 Vnútroštátny súd sa vo svojej prejudiciálnej otázke v podstate pýta, či sa má článok 4 ods. 1 smernice 2000/78 vykladať v tom zmysle, že vôľa zamestnávateľa zohľadňovať želanie zákazníka, aby služby tohto zamestnávateľa neboli poskytované pracovníčkou, ktorá nosí moslimskú šatku, predstavuje podstatnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie v zmysle tohto ustanovenia.

26 V prvom rade treba pripomenúť, že v súlade s článkom 1 uvedenej smernice je jej účelom 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.

27 Pokiaľ ide o pojem „náboženstvo“ nachádzajúci sa v článku 1 tejto smernice, treba uviesť, že táto smernica neobsahuje definíciu uvedeného pojmu.

28 Normotvorca Únie však v odôvodnení 1 smernice 2000/78 odkázal na základné práva, ako sú zaručené Európskym dohovorom o ochrane ľudských práv a základných slobôd, podpísaným 4. novembra 1950 v Ríme (ďalej len „EDĽP“), ktorý vo svojom článku 9 stanovuje, že každý má právo na slobodu myslenia, svedomia a náboženstva; toto právo zahŕňa najmä slobodu prejavovať náboženstvo alebo vieru sám alebo spoločne s inými, verejne alebo súkromne, bohoslužbou, vyučovaním, náboženskými úkonmi a zachovávaním obradov.

29 V tom istom odôvodnení normotvorca Únie tiež odkázal na ústavné tradície spoločné pre členské štáty ako základné princípy práva Únie. Medzi právami, ktoré vyplývajú z týchto spoločných tradícií a ktoré boli opätovne potvrdené v Charte základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“), sa nachádza právo na slobodu svedomia a náboženského vyznania upravené v článku 10 ods. 1 Charty. V súlade s týmto ustanovením toto právo zahŕňa slobodu zmeniť svoje náboženské vyznanie alebo vieru, ako aj slobodu prejavovať svoje náboženské vyznanie alebo vieru sám alebo spoločne s inými, či už verejne alebo súkromne, bohoslužbou, vyučovaním, vykonávaním úkonov a zachovávaním obradov. Ako vyplýva z Vysvetliviek k Charte základných práv (Ú. v. EÚ C 303, 2007, s. 17), právo zaručené v jej článku 10 ods. 1 zodpovedá právu zaručenému v článku 9 EDĽP a v súlade s článkom 52 ods. 3 Charty má rovnaký zmysel a rozsah ako toto právo.

30 Vzhľadom na to, že EDĽP a následne Charta priznávajú široký výklad pojmu „náboženstvo“, keďže zahŕňajú do tohto pojmu slobodu osôb prejavovať svoje náboženské vyznanie, treba uviesť, že normotvorca Únie mal v úmysle prijať rovnaký prístup pri prijímaní smernice 2000/78, takže pojem „náboženstvo“ nachádzajúci sa v článku 1 tejto smernice treba vykladať ako pokrývajúci jednak *forum internum*, čiže skutočnosť mať vieru, a jednak *forum externum*, čiže verejný prejav náboženskej viery.

31 V druhom rade treba konštatovať, že rozhodnutie vnútroštátneho súdu neumožňuje zistiť, či sa otázka vnútroštátneho súdu týka konštatovania rozdielneho zaobchádzania priamo založeného na náboženstve alebo viere, alebo konštatovania rozdielneho zaobchádzania nepriamo založeného na takýchto kritériách.

32 V tejto súvislosti, keby, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu, bolo prepustenie pani Bougnaoui založené na nedodržaní interného pravidla, ktoré platilo v rámci tohto podniku, zakazujúceho nosenie akéhokoľvek viditeľného symbolu politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia, a keby sa zistilo, že toto pravidlo, javiace sa ako neutrálne, vedie v skutočnosti k osobitnej nevýhode v prípade takých osôb patriacich k danému náboženstvu alebo viere, akou je pani Bougnaoui, bolo by treba dospieť k záveru, že ide o rozdielne zaobchádzanie nepriamo založené na náboženstve alebo viere v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 (pozri v tomto zmysle dnešný rozsudok G4S Secure Solutions, C-157/15, body 30 a 34).

33 Podľa článku 2 ods. 2 písm. b) bodu i) tejto smernice však takéto rozdielne zaobchádzanie nepredstavuje nepriamu diskrimináciu, ak je objektívne odôvodnené legitímnym cieľom, takým, akým je realizácia politiky neutrality spoločnosťou Micropole voči zákazníkom, a ak sú prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa vhodné a nevyhnutné (pozri v tomto zmysle dnešný rozsudok G4S Secure Solutions, C-157/15, body 35 až 43).

34 Na druhej strane v prípade, že by prepustenie pani Bougnaoui nebolo založené na existencii interného pravidla, takého, aké je uvedené v bode 32 tohto rozsudku, treba preskúmať, ako k tomu nabáda prejudiciálna otázka vnútroštátneho súdu, či vôľa zamestnávateľa zohľadňovať želanie zákazníka, aby služby neboli poskytované pracovníčkou, ktorá tak ako pani Bougnaoui bola určená týmto zamestnávateľom pre tohto zákazníka a nosí moslimskú šatku, predstavuje podstatnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie v zmysle článku 4 ods. 1 smernice 2000/78.

35 V tejto súvislosti podľa tohto ustanovenia môžu členské štáty stanoviť, že rozdiel v zaobchádzaní, ktorý je založený na charakteristike súvisiacej s niektorým z dôvodov uvedených v článku 1 uvedenej smernice, nie je diskrimináciou, keď pre povahu určitej pracovnej činnosti alebo podmienky jej výkonu predmetná charakteristika tvorí podstatnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je oprávnený a požiadavka primeraná.

36 Prináleží teda členským štátom, aby prípadne stanovili, že rozdielne zaobchádzanie založené na charakteristike spojenej s jedným z dôvodov uvedených v článku 1 tej istej smernice nepredstavuje diskrimináciu. Zdá sa, že o taký prípad ide v predmetnej veci podľa článku L. 1133-1 zákonníka práce, čo však prináleží overiť vnútroštátnemu súdu.

37 Po tomto spresnení treba pripomenúť, že Súdny dvor opakovane rozhodol, že z článku 4 ods. 1 smernice 2000/78 vyplýva, že podstatnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie nemá predstavovať dôvod, na ktorom sa zakladá rozdielne zaobchádzanie, ale charakteristika spojená s týmto dôvodom (pozri rozsudky z 12. januára 2010, Wolf, C-229/08, EU:C:2010:3, bod 35; z 13. septembra 2011, Prigge a i., C-447/09, EU:C:2011:573, bod 66; z 13. novembra 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, bod 36, ako aj z 15. novembra 2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, bod 33).

38 Okrem toho treba zdôrazniť, že v súlade s odôvodnením 23 smernice 2000/78 len za veľmi obmedzených podmienok môže charakteristika spojená najmä s náboženstvom predstavovať podstatnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie.

39 Treba rovnako zdôrazniť, že podľa samotného znenia článku 4 ods. 1 smernice 2000/78 predmetná charakteristika môže predstavovať takúto požiadavku len z dôvodu povahy profesijnej činnosti alebo podmienok jej výkonu.

40 Z týchto rôznych informácií vyplýva, že pojem podstatná a rozhodujúca požiadavka na zamestnanie v zmysle tohto ustanovenia odkazuje na požiadavku, ktorá objektívne vyplýva z povahy alebo podmienok výkonu predmetnej profesijnej činnosti. Nemôže sa však vzťahovať na subjektívne úvahy, akými sú vôľa zamestnávateľa zohľadniť osobitné želanie zákazníka.

41 V dôsledku toho treba na prejudiciálnu otázku položenú vnútroštátnym súdom odpovedať tak, že článok 4 ods. 1 smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že vôľu zamestnávateľa zohľadňovať želanie zákazníka, aby služby uvedeného zamestnávateľa už neboli poskytované pracovníčkou, ktorá nosí moslimskú šatku, nemožno považovať za podstatnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie v zmysle tohto ustanovenia.

O trovách

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

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

Článok 4 ods. 1 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní, sa má vykladať v tom zmysle, že vôľu zamestnávateľa zohľadňovať želanie zákazníka, aby služby uvedeného zamestnávateľa už neboli poskytované pracovníčkou, ktorá nosí moslimskú šatku, nemožno považovať za podstatnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie v zmysle tohto ustanovenia.

Podpisy