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 na základe náboženstva alebo viery — Vnútorný poriadok podniku zakazujúci zamestnancom nosenie viditeľných politických, filozofických a náboženských symbolov na pracovisku — Priama diskriminácia — Neexistencia — Nepriama diskriminácia — Zákaz nosiť moslimskú šatku daný zamestnankyni“

Vo veci C-157/15,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Hof van Cassatie (Kasačný súd, Belgicko) z 9. marca 2015 a doručený Súdnemu dvoru 3. apríla 2015, ktorý súvisí s konaním:

Samira Achbita,

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

proti

G4S Secure Solutions NV,

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: J. Kokott,

tajomník: M. Ferreira, hlavná referentka,

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

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, v zastúpení: C. Bayart a I. Bosmans, advocaten,

— G4S Secure Solutions NV, v zastúpení: S. Raets a I. Verhelst, advocaten,

— belgická vláda, v zastúpení: L. Van den Broeck a M. Jacobs, splnomocnené zástupkyne,

* Jazyk konania: holandčina

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

— vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: J. Kraehling, S. Simmons a C. R. Brodie, splnomocnené zástupkyne, za právnej pomoci A. Bates, barrister,

— Európska komisia, v zastúpení: G. Wils a D. Martin, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 31. mája 2016,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 2 ods. 2 písm. a) smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní (Ú. v. ES L 303, 2000, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pani Samirou Achbitovou a Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centrum pre rovnosť šancí a boj proti rasizmu, ďalej len „centrum“) na jednej strane a G4S Secure Solutions NV (ďalej len „G4S“), spoločnosťou so sídlom v Belgicku, na druhej strane, vo veci zákazu G4S daného zamestnancom nosiť na ich pracovisku viditeľné symboly ich politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia a vykonávať akýkoľvek obrad vzťahujúci sa na tieto presvedčenia.

Právny rámec

Smernica 2000/78

3 Odôvodnenia 1 a 4 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 spoločenstva.

…

(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.“

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 uvedenej smernice stanovuje:

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

2. Na účely odseku 1:

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

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

…

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

6 Článok 3 ods. 1 tej istej smernice stanovuje:

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

…

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

…"

Belgické právo

7 La wet ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (zákon o boji proti diskriminácii a ktorým sa mení a dopĺňa zákon z 15. februára 1993 o zriadení Centra pre rovnosť šancí a boj proti rasizmu) z 25. februára 2003 (*Belgisch Staatsblad*, zo 17. marca 2003, s. 12844) má za cieľ najmä prebrať ustanovenia smernice 2000/78.

8 Ustanovenie § 2 ods. 1 tohto zákona stanovuje:

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

9 Ustanovenie § 2 ods. 2 toho istého zákona stanovuje:

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

Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka

10 G4S je súkromný podnik, ktorý zákazníkom z verejného, ako aj súkromného sektora poskytuje najmä recepčné a prijímacie služby.

11 Dňa 12. februára 2003 pani Achbita, ktorá je moslimského vierovyznania, začala pracovať pre G4S ako recepčná. Táto spoločnosť ju zamestnala na základe pracovnej zmluvy na dobu neurčitú. V rámci G4S vtedy platilo nepísané pravidlo, podľa ktorého zamestnanci nemohli nosiť na pracovisku viditeľné symboly ich politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia.

12 V apríli 2006 pani Achbita svojim nadriadeným oznámila, že má v úmysle nosiť počas pracovného času moslimskú šatku.

13 Riaditeľstvo G4S pani Achbitovej odpovedalo, že nosenie šatky nebude tolerované, pretože viditeľné nosenie politických, filozofických alebo náboženských symbolov je v rozpore s neutralitou, o ktorú sa spoločnosť usiluje.

14 Dňa 12. mája 2006 po pracovnej neschopnosti z dôvodu choroby pani Achbita svojmu zamestnávateľovi oznámila, že opätovne nastúpi do práce 15. mája a že bude nosiť moslimskú šatku.

15 Dňa 29. mája 2006 podnikový výbor G4S schválil zmenu vnútorného poriadku, ktorá nadobudla účinnosť 13. júna 2006 a podľa ktorej sa „zamestnancom zakazuje nosiť na pracovisku viditeľné symboly ich politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia a/alebo praktizovať akýkoľvek s tým spojený obrad“.

16 Dňa 12. júna 2006 bola pani Achbita z dôvodu pretrvávajúcej vôle nosiť ako moslimka moslimskú šatku na pracovisku zo zamestnania prepustená. Bola jej vyplatená náhrada za prepustenie zodpovedajúca mzde za tri mesiace a výhody získané na základe pracovnej zmluvy.

17 V nadväznosti na zamietnutie žaloby, ktorú podala pani Achbita proti tomuto prepusteniu na Arbeidsrechtbank te Antwerpen (Prvostupňový súd pre pracovnoprávne spory Antverpy, Belgicko), podala proti tomuto rozhodnutiu odvolanie na Arbeidshof te Antwerpen (Odvolací súd pre pracovnoprávne spory Antverpy, Belgicko). Toto odvolanie bolo zamietnuté najmä z dôvodu, že prepustenie nebolo možné považovať za nespravodlivé, keďže všeobecný zákaz nosiť na pracovisku viditeľné politické, filozofické alebo náboženské symboly nespôsoboval priamu diskrimináciu a že nebola zjavná nijaká nepriama diskriminácia alebo porušenie osobnej slobody alebo náboženskej slobody.

18 Pokiaľ ide o neexistenciu priamej diskriminácie, tento posledný uvedený súd konkrétnejšie uviedol, že je nepochybné, že pani Achbita nebola prepustená z dôvodu svojej moslimskej viery, ale z dôvodu, že trvala na prejavení tejto viery viditeľným nosením moslimskej šatky počas pracovného času. Ustanovenie vnútorného poriadku, ktoré pani Achbita porušila, malo všeobecný dosah v rozsahu, v akom zakazuje každému zamestnancovi nosiť na svojom pracovisku viditeľné symboly politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia. Nijaká skutočnosť neumožňuje predpokladať, že G4S

sa správala zmierlivejšie vo vzťahu k inému zamestnancovi nachádzajúcemu sa v porovnateľnej situácii, osobitne vo vzťahu k zamestnancovi majúcemu iné náboženské alebo filozofické presvedčenie, ktorý by dlhodobo odmietal dodržiavať tento zákaz.

19 Arbeidshof te Antwerpen (Odvolací súd pre pracovnoprávne spory Antverpy) odmietol tvrdenie, podľa ktorého zákaz stanovený v rámci G4S nosiť viditeľné symboly náboženského alebo filozofického presvedčenia sám osebe predstavuje priamu diskrimináciu pani Achbitovej ako veriacej osoby a uviedol, že tento zákaz sa netýka výlučne nosenia symbolov vzťahujúcich sa na náboženské presvedčenie, ale aj nosenie symbolov vzťahujúcich sa na filozofické presvedčenie, rešpektujúc tým kritérium ochrany podľa smernice 2000/78, ktorá hovorí o „náboženskom vyznaní alebo viere“.

20 Na podporu svojho dovolania pani Achbita najmä uviedla, že Arbeidshof te Antwerpen (Odvolací súd pre pracovnoprávne spory Antverpy) tým, že dospel k záveru, že nábožensk é presvedčenie, na ktorom je založený zákaz stanovený spoločnosťou G4S, predstavuje neutrálne kritérium a tým, že nepovažoval tento zákaz za nerovnosť v zaobchádzaní medzi zamestnancami, ktorí nosia moslimskú šatku, a tými, ktorí ju nenosia, z dôvodu, že tento zákaz sa netýka určitého náboženského presvedčenia a že je adresovaný všetkým zamestnancom, rozhodol v rozpore s pojmami „priama diskriminácia“ a „nepriama diskriminácia“ v zmysle článku 2 ods. 2 smernice 2000/78.

21 Za týchto podmienok Hof van Cassatie (Kasačný súd, Belgicko) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

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

O prejudiciálnej otázke

22 Svojou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78 vykladať v tom zmysle, že zákaz nosiť moslimskú šatku, ktorý vyplýva z vnútorného predpisu súkromného podniku a ktorý všeobecne zakazuje viditeľné nosenie akéhokoľvek politického, filozofického alebo náboženského symbolu na pracovisku, predstavuje priamu diskrimináciu zakázanú touto smernicou.

23 V prvom rade v súlade s článkom 1 smernice 2000/78 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.

24 Podľa článku 2 ods. 1 smernice 2000/78 „sa pod pojmom ‚zásada rovnakého zaobchádzania‘ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1“ tejto smernice. Článok 2 ods. 2 písm. a) uvedenej smernice spresňuje, že na účely uplatňovania článku 2 ods. 1 tejto smernice ide o priamu diskrimináciu vtedy, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 tej istej smernice, medzi ktoré patrí náboženstvo, zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako s inou osobou, ktorá sa nachádza v porovnateľnej situácii.

25 Pokiaľ ide o pojem „náboženstvo“ nachádzajúci sa v článku 1 smernice 2000/78, treba uviesť, že táto smernica neobsahuje definíciu uvedeného pojmu.

26 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.

27 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.

28 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.

29 V druhom rade treba určiť, či z vnútorného predpisu dotknutého vo veci samej vyplýva rozdielne zaobchádzanie medzi zamestnancami na základe ich náboženstva alebo ich viery a ak áno, či toto rozdielne zaobchádzanie predstavuje priamu diskrimináciu v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78.

30 V predmetnej veci vnútorný predpis dotknutý vo veci samej odkazuje na nosenie viditeľných symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia, a preto sa bez rozdielu vzťahuje na akýkoľvek prejav takéhoto presvedčenia. Uvedený predpis sa teda musí považovať za predpis, ktorý zaobchádza so zamestnancami podniku rovnako tým, že im všeobecne a bez rozdielu ukladá povinnosť neutrálneho odevu a bráni noseniu takýchto symbolov.

31 V tomto ohľade zo skutočností nachádzajúcich sa v spise, ktoré má k dispozícii Súdny dvor, nevyplýva, že vnútorný predpis dotknutý vo veci samej sa na pani Achbitovú uplatnil rozdielne ako na akéhokoľvek iného zamestnanca.

32 V dôsledku toho treba dospieť k záveru, že vnútorný predpis, ako je predpis dotknutý vo veci samej, nezavádza rozdielne zaobchádzanie priamo založené na náboženstve alebo na viere v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78.

33 Zároveň podľa ustálenej judikatúry skutočnosť, že vnútroštátny súd položil otázku s odkazom len na určité ustanovenia práva Únie, nebráni tomu, aby Súdny dvor poskytol tomuto súdu všetky prvky výkladu, ktoré môžu byť potrebné na rozhodnutie veci, ktorú prejednáva, či už na ne v položených otázkach odkázal, alebo nie. V tejto súvislosti prináleží Súdnemu dvoru získať zo všetkých informácií, ktoré poskytol vnútroštátny súd, a najmä z odôvodnenia jeho rozhodnutia, prvky práva Únie, ktoré si vyžadujú výklad so zreteľom na predmet sporu (pozri najmä rozsudok z 12. februára 2015, Oil Trading Poland, C-349/13, EU:C:2015:84, bod 45 citovanú judikatúru).

34 V predmetnej veci nie je vylúčené, že vnútroštátny súd môže dospieť k záveru, že vnútorný predpis dotknutý vo veci samej zavádza rozdielne zaobchádzanie nepriamo založené na náboženstve alebo na viere v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78, ak sa preukáže, čo musí overiť tento súd, že zdanlivo neutrálna povinnosť, ktorú obsahuje, v skutočnosti vedie k osobitnému znevýhodneniu osôb vyznávajúcich určité náboženstvo alebo vieru.

35 V súlade s článkom 2 ods. 2 písm. b) bodom i) smernice však takéto rozdielne zaobchádzanie nevytvára nepriamu diskrimináciu v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) uvedenej smernice, ak bolo objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa boli primerané a nevyhnutné.

36 V tomto ohľade treba uviesť, že aj keď nakoniec prináleží vnútroštátnemu súdu, ktorý má jediný právomoc posúdiť skutkové okolnosti, určiť, či a v akej miere je vnútorný predpis dotknutý vo veci samej v súlade s týmto požiadavkami, Súdny dvor, ktorý bol požiadaný, aby vnútroštátnemu súdu poskytol užitočné odpovede, má právomoc poskytnúť mu usmernenia na základe informácií vyplývajúcich zo spisu v spore vo veci samej, ako aj z predložených ústnych a písomných pripomienok, ktoré tomuto súdu umožnia rozhodnúť tento konkrétny spor, ktorý prejednáva.

37 Pokiaľ ide v prvom rade o podmienku týkajúcu sa existencie oprávneného cieľa, treba uviesť, že vôľa zaviesť do vzťahov tak s verejnými, ako aj súkromnými klientmi prístup politickej, filozofickej alebo náboženskej neutrality sa musí považovať za legitímnu.

38 Snaha zamestnávateľa vytvoriť obraz neutrality vo vzťahu ku klientom sa totiž vzťahuje na slobodu podnikania uznanú v článku 16 Charty a v zásade má legitímnu povahu, najmä ak sú v sledovaní tohto cieľa zamestnávateľom dotknutí iba zamestnanci, u ktorých sa predpokladá kontakt s klientmi zamestnávateľa.

39 Výklad, podľa ktorého sledovanie takéhoto cieľa umožňuje v určitých medziach obmedziť slobodu náboženstva, je okrem toho podporený judikatúrou Európskeho súdu pre ľudské práva týkajúcou sa článku 9 EDĽP (rozsudok ESĽP z 15. januára 2013, Eweida a i. v. Spojené kráľovstvo, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, bod 94).

40 Pokiaľ ide v druhom rade o primeranosť vnútorného predpisu, akým je predpis dotknutý vo veci samej, treba konštatovať, že zakázať zamestnancom viditeľné nosenie symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia je spôsobilé zabezpečiť riadne uplatnenie politiky neutrality pod podmienkou, že táto politika je skutočne sledovaná koherentným a systematickým spôsobom (pozri v tomto zmysle rozsudky z 10. marca 2009, Hartlauer, C-169/07, EU:C:2009:141, bod 55, a z 12. januára 2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, bod 53).

41 V tomto ohľade je úlohou vnútroštátneho súdu overiť, či G4S vypracovala pred prepustením pani Achbitovej všeobecnú a nediferencovanú politiku zákazu viditeľného nosenia symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia vo vzťahu k svojim zamestnancom, ktorí sú v kontakte s jej klientmi.

42 Pokiaľ ide v treťom rade o nevyhnutnú povahu zákazu dotknutého vo veci samej, treba overiť, či sa tento zákaz obmedzuje na nevyhnutné minimum. V predmetnej veci treba preskúmať, či zákaz viditeľného nosenia akéhokoľvek symbolu alebo odevu, ktorý môže byť pripísaný náboženskej viere alebo politickému či filozofickému presvedčeniu, sa týka výlučne zamestnancov G4S, ktorí vystupujú vo vzťahu ku klientom. Ak ide o takýto prípad, uvedený zákaz treba považovať za prísne nevyhnutný na dosiahnutie sledovaného cieľa.

43 V predmetnej veci, pokiaľ ide o odmietnutie zamestnankyne, akou je pani Achbita, upustiť od nosenia moslimskej šatky pri výkone svojej pracovnej činnosti s klientmi G4S, je úlohou vnútroštátneho súdu overiť, či súčasne s prihliadnutím na obmedzené možnosti podniku a bez toho, aby musel znášať

dodatočné náklady, jej mohla G4S vzhľadom na takéto odmietnutie ponúknuť pracovné miesto, ktoré nevyžaduje viditeľný kontakt s jej klientmi, skôr ako pristúpiť k jej prepusteniu. Vzhľadom na všetky okolnosti vyplývajúce zo spisu je úlohou vnútroštátneho súdu zohľadniť existujúce záujmy a zúžiť obmedzenia dotknutých slobôd na nevyhnutné minimum.

44 Vzhľadom na všetky vyššie uvedené úvahy treba odpovedať na otázku položenú vnútroštátnym súdom tak, že:

— článok 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že zákaz nosiť moslimskú šatku, ktorý vyplýva z vnútorného predpisu súkromného podniku a ktorý zakazuje viditeľné nosenie akéhokoľvek politického, filozofického alebo náboženského symbolu na pracovisku, nepredstavuje priamu diskrimináciu na základe náboženstva alebo viery v zmysle tejto smernice.

— Naopak, takýto vnútorný predpis súkromného podniku môže predstavovať nepriamu diskrimináciu v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78, ak sa preukáže, že zdanlivo neutrálna povinnosť, ktorú obsahuje, v skutočnosti vedie k osobitnému znevýhodneniu osôb hlásiacich sa k určitému náboženstvu alebo viere, pokiaľ nie je objektívne odôvodnená oprávneným cieľom, akým je sledovanie politiky politickej, filozofickej, ako aj náboženskej neutrality zamestnávateľom v jeho vzťahoch s klientmi, a pokiaľ prostriedky na uskutočnenie tohto cieľa nie sú primerané a nevyhnutné, čo musí overiť vnútroštátny súd.

O trovách

45 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 2 ods. 2 písm. a) smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní, sa má vykladať v tom zmysle, že zákaz nosiť moslimskú šatku, ktorý vyplýva z vnútorného predpisu súkromného podniku a ktorý zakazuje viditeľné nosenie akéhokoľvek politického, filozofického alebo náboženského symbolu na pracovisku, nepredstavuje priamu diskrimináciu na základe náboženstva alebo viery v zmysle tejto smernice.

Naopak, takýto vnútorný predpis súkromného podniku môže predstavovať nepriamu diskrimináciu v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78, ak sa preukáže, že zdanlivo neutrálna povinnosť, ktorú obsahuje, v skutočnosti vedie k osobitnému znevýhodneniu osôb hlásiacich sa k určitému náboženstvu alebo viere, pokiaľ nie je objektívne odôvodnená oprávneným cieľom, akým je uplatňovanie prístupu politickej, filozofickej, ako aj náboženskej neutrality zamestnávateľom v jeho vzťahoch s klientmi, a pokiaľ prostriedky na uskutočnenie tohto cieľa nie sú primerané a nevyhnutné, čo musí overiť vnútroštátny súd.

Podpisy