



Tisk a informace

Soudní dvůr Evropské unie

TISKOVÁ ZPRÁVA č. 30/17

V Lucemburku dne 14. března 2017

Rozsudky ve věcech C-157/15 Achbita, Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. G4S Secure Solutions, a C-188/15 Bougnaoui a Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v. Micropole Univers

Vnitropodnikové pravidlo zakazující viditelné nošení jakýchkoli politických, filosofických nebo náboženských symbolů nepředstavuje přímou diskriminaci

Není-li ovšem takové pravidlo stanoveno, nelze vůli zaměstnavatele zohlednit přání zákazníka, aby služby tohoto zaměstnavatele nebyly zajišťovány zaměstnankyní nosící muslimský šátek, považovat za profesní požadavek, jenž může vyloučit existenci diskriminace

Věc C-157/15, G4S Secure Solutions

Dne 12. února 2003 S. Achbita, muslimského vyznání, začala pracovat pro společnost G4S jako recepční. Tento soukromý podnik poskytuje zákazníkům z veřejného i ze soukromého sektoru mimo jiné recepční a přijímací služby. V době, kdy probíhal nábor S. Achbita, platilo v rámci společnosti G4S nepsané pravidlo, podle něhož pracovníci nesměli na pracovišti nosit viditelné symboly svého politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení.

V dubnu 2006 S. Achbita svému zaměstnavateli oznámila, že hodlá v pracovní době nosit muslimský šátek. Vedení společnosti G4S tuto zaměstnankyni v odpovědi informovalo, že nošení šátku nebude tolerováno, protože viditelné nošení politických, filozofických nebo náboženských symbolů je v rozporu s neutralitou, o kterou podnik v kontaktu se svými zákazníky usiluje. Dne 12. května 2006, po pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, S. Achbita svému zaměstnavateli oznámila, že opět nastoupí do práce dne 15. května a bude nosit muslimský šátek.

Dne 29. května 2006 podnikový výbor společnosti G4S schválil změnu interního nařízení, která vstoupila v platnost dne 13. června 2006. Podle této změny platí, že „[j]e pracovníkům zakázáno nosit na pracovišti viditelné symboly svého politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení nebo vykonávat jakýkoli obřad spojený s tímto přesvědčením“. Dne 12. června 2006 byla S. Achbita z důvodu přetrvávající vůle nosit na svém pracovišti muslimský šátek ze zaměstnání propuštěna. Toto propuštění napadla žalobou k belgickým soudům.

Hof van Cassatie (Kasační soud, Belgie), který věc nyní projednává, se táže na výklad unijní směrnice o rovném zacházení v zaměstnání a povolání¹. Podstatou otázky tohoto soudu je, zda zákaz nosit muslimský šátek, který vyplývá z obecného interního pravidla soukromého podniku, představuje přímou diskriminaci.

V dnešním rozsudku Soudní dvůr předně připomíná, že „zásadou rovného zacházení“ se podle směrnice rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě, mimo jiné, náboženského vyznání. I když směrnice neobsahuje definici pojmu „náboženské vyznání“, odkázal unijní normotvůrce na Evropskou úmluvu o lidských právech (EÚLP) a na ústavní tradice společné členským státům, stvrzené Listinou základních práv Evropské unie. Pojem „náboženské vyznání“ musí tudíž být vykládán tak, že zahrnuje jak náboženské vyznání jako takové, tak svobodu každého veřejně své vyznání projevat.

Soudní dvůr konstatuje, že dotčené interní pravidlo společnosti G4S se týká nošení viditelných symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení, a vztahuje se tak bez rozdílu

¹ 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).

na jakýkoli projev takového přesvědčení. Uvedené pravidlo tudíž se všemi pracovníky podniku zachází stejným způsobem, když jim obecným způsobem a bez rozdílu ukládá zejména povinnost neutrálního oděvu. Ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, nevyplývá, že by toto interní pravidlo bylo uplatňováno jinak vůči S. Achbita a jinak vůči všem ostatním pracovníkům společnosti G4S. **Takové interní pravidlo tudíž nezavádí rozdíl v zacházení přímo založený na náboženském vyznání či víře ve smyslu směrnice.**

Soudní dvůr nicméně poukazuje na to, že není vyloučena možnost, že předkládající soud dospěje k závěru, že dané interní pravidlo zavádí rozdíl v zacházení **nepřímo** založený na náboženském vyznání či víře, kdyby se prokázalo, že zdánlivě neutrální povinnost, kterou toto pravidlo obsahuje, ve skutečnosti vede ke znevýhodnění příslušníků určitého náboženského vyznání či víry.

Takový rozdíl v zacházení by však nepředstavoval nepřímou diskriminaci, pokud by byl objektivně odůvodněn legitimním cílem a pokud by prostředky k dosažení tohoto cíle byly přiměřené a nezbytné. Soudní dvůr podotýká, že vnitrostátní soud, který projednává daný spor, je jediný příslušný pro posouzení otázky, zda a v jakém rozsahu je toto interní pravidlo v souladu s těmito požadavky, a Soudní dvůr mu k tomu poskytuje vodítka.

Soudní dvůr poukazuje na to, že vůle zaměstnavatele uplatňovat politiku neutrality ve vztazích jak s veřejnými, tak i se soukromými zákazníky je legitimní, zejména pokud jsou do uplatňování této politiky zapojeni pouze pracovníci, kteří přicházejí do kontaktu se zákazníky. Toto přání se totiž váže ke svobodě podnikání, která je zakotvená v Listině.

Dále uvádí, že zakázat pracovníkům viditelné nošení symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení je způsobilé zajistit řádné uplatňování politiky neutrality pod podmínkou, že tato politika je skutečně sledována koherentním a systematickým způsobem. V tomto ohledu přísluší vnitrostátnímu soudu ověřit, zda společnost G4S zavedla v této otázce před propuštěním S. Achbita obecnou a nerozlišující politiku.

V projednávané věci je třeba také ověřit, zda se tento zákaz vztahuje pouze na pracovníky společnosti G4S, kteří mají kontakt se zákazníky. Pokud tomu tak je, musí být tento zákaz považován za skutečně nezbytný pro dosažení sledovaného cíle.

Dále je třeba ověřit, zda společnost G4S – i s přihlédnutím k omezeným možnostem podniku a aniž by bylo nutné vynaložit dodatečné náklady – mohla S. Achbita nabídnout pracovní místo nepředpokládající vizuální kontakt s jejími zákazníky, místo aby ji propustila.

Soudní dvůr tudíž dospívá k závěru, že zákaz nosit muslimský šátek, který vyplývá z interního pravidla soukromého podniku a který obecně zakazuje viditelné nošení jakýchkoli politických, filosofických nebo náboženských symbolů na pracovišti, **nepředstavuje přímou diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry ve smyslu směrnice.**

Takový zákaz může naproti tomu představovat **nepřímou diskriminaci**, jestliže se prokáže, že zdánlivě neutrální povinnost, kterou stanoví, ve skutečnosti vede ke znevýhodnění příslušníků určitého náboženského vyznání či víry. Nicméně, **taková nepřímá diskriminace může být objektivně odůvodněna legitimním cílem**, jako je sledování politiky politické, filozofické a náboženské neutrality zaměstnavatelem v jeho vztazích se zákazníky, pokud jsou prostředky k dosažení tohoto cíle přiměřené a nezbytné. Ověřit tyto podmínky musí belgický Hof van Cassatie (Kasační soud).

Věc C-188/15, Bougnaoui a ADDH

Asma Bougnaoui se v říjnu 2007 na studentském veletrhu, ještě před svým zaměstnáním u soukromé společnosti Micropole, setkala se zástupcem této společnosti, který jí sdělil, že nošení muslimského šátku by mohlo být problematické, kdyby byla v kontaktu se zákazníky této společnosti. Když se A. Bougnaoui dne 4. února 2008 dostavila do společnosti Micropole k absolvování stáže před ukončením studia, měla na sobě obyčejný šátek. Na pracoviště pak nosila muslimský šátek. Po ukončení této stáže ji společnost Micropole od 15. července 2008 zaměstnala na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou jako designovou inženýrku. V návaznosti na stížnost jednoho ze zákazníků, k němuž byla společností Micropole přidělena k výkonu práce, poukázala tato společnost znovu na zásadu nezbytné neutrality vůči zákazníkům a dotčenou zaměstnankyni požádala, aby muslimský šátek již nenosila. Asma Bougnaoui s tím vyjádřila nesouhlas, načež byla propuštěna. Toto propuštění napadla žalobou k francouzským soudům.

Francouzský Cour de cassation (Kasační soud, Francie) se táže Soudního dvora, zda vůle zaměstnavatele zohlednit přání zákazníka, aby služby tohoto zaměstnavatele nebyly napříště zajišťovány zaměstnankyní nosící muslimský šátek, může být považována za „podstatný a určující profesní požadavek“ ve smyslu směrnice.

Soudní dvůr v dnešním rozsudku předně konstatuje, že z předkládacího rozhodnutí neplyne, zda otázka Cour de cassation (Kasační soud) vychází z konstatování rozdílu v zacházení přímo na základě náboženského vyznání či víry, nebo nepřímo na tomtéž základě.

Ověřit, zda základem pro propuštění A. Bougnaoui bylo nedodržení interního pravidla zakazujícího nosit viditelné symboly politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení, musí tudíž Cour de cassation (Kasační soud). Jestliže tomu tak bylo, musí tento soud ověřit, zda byly splněny podmínky vyjmenované v rozsudku G4S Secure Solutions, a sice zda rozdíl v zacházení na základě zdánlivě neutrálního interního pravidla, které může ve skutečnosti vést ke znevýhodnění některých osob, je objektivně odůvodněn uplatňováním politiky neutrality a zda je přiměřený a nezbytný.

Kdyby naopak základem pro propuštění A. Bougnaoui nebylo takové vnitropodnikové pravidlo, bylo by třeba určit, zda je vůle zaměstnavatele zohlednit přání zákazníka, aby služby tohoto zaměstnavatele nebyly napříště zajišťovány zaměstnankyní nosící muslimský šátek, odůvodněná ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice, podle kterého mohou členské státy stanovit, že rozdíl v zacházení zakázaný směrnicí nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy dotyčné pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že dotčená vlastnost představuje podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený.

V této souvislosti Soudní dvůr připomíná, že určitá vlastnost související mimo jiné s náboženským vyznáním může představovat podstatný a určující profesní požadavek jen za velmi omezených podmínek. Tento pojem označuje totiž požadavek objektivně vynucený povahou dotyčné pracovní činnosti nebo podmínkami jejího výkonu a nepokrývá takové subjektivní pohnutky, jako je vůle zaměstnavatele zohledňovat zvláštní přání zákazníka.

Soudní dvůr proto odpovídá, že **vůli zaměstnavatele zohlednit přání zákazníka, aby služby tohoto zaměstnavatele nebyly napříště zajišťovány zaměstnankyní nosící muslimský šátek, nelze považovat za podstatný a určující profesní požadavek ve smyslu směrnice.**

UPOZORNĚNÍ: Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce umožňuje soudům členských států, aby v rámci sporu, který projednávají, položily Soudnímu dvoru otázky týkající se výkladu práva Unie nebo platnosti aktu Unie. Soudní dvůr nerozhoduje ve sporu před vnitrostátním soudem. Vnitrostátní soud musí věc rozhodnout v souladu s rozhodnutím Soudního dvora. Toto rozhodnutí je stejně tak závazné pro ostatní vnitrostátní soudy, které případně budou projednávat podobný problém.

Neoficiální dokument pro potřeby sdělovacích prostředků, který nezavazuje Soudní dvůr.

Úplné znění rozsudku ([C-157/15](#) a [C-188/15](#)) se zveřejňuje na internetové stránce CURIA v den vyhlášení.

Kontaktní osoba pro tisk: Balázs Lehoczki ☎ (+352) 4303 5499

Obrazový záznam z vyhlášení rozsudku je dostupný na [Europe by Satellite](#) ☎ (+32) 2 2964106