



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

Tlač a informácie

Vnútrotný predpis podniku zakazujúci nosenie viditeľných politických, filozofických a náboženských symbolov nepredstavuje priamu diskrimináciu

Napriek tomu pri neexistencii takéhoto pravidla nemožno vôľu zamestnávateľa zohľadniť želanie zákazníka, aby jeho služby už nezabezpečovala zamestnankyňa nosiaca moslimskú šatku, považovať za požiadavku na zamestnanie spôsobilú vylúčiť existenciu diskriminácie

Vec C-157/15, G4S Secure Solutions

Dňa 12. februára 2003 pani Samira Achbita, ktorá je moslimského vierovyznania, začala pracovať pre spoločnosť G4S ako recepčná. Táto súkromná spoločnosť poskytuje najmä recepčné a prijímacie služby zákazníkom z verejného, ako aj súkromného sektora. V čase prijatia pani Achbitovej do zamestnania platilo v rámci G4S nepísané pravidlo, podľa ktorého zamestnanci nemohli nosiť na pracovisku viditeľné symboly ich politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia.

V apríli 2006 pani Achbita svojmu zamestnávateľovi oznámila, že má v úmysle nosiť počas pracovného času moslimskú šatku. Riaditeľstvo G4S jej odpovedalo, že nosenie šatky nebude tolerované, pretože viditeľné nosenie politických, filozofických alebo náboženských symbolov je v rozpore s neutralitou, o ktorú sa spoločnosť usiluje vo vzťahoch so svojimi zákazníkmi. 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.

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“. Dňa 12. júna 2006 bola pani Achbita z dôvodu pretrvávajúcej vôle nosiť moslimskú šatku na pracovisku zo zamestnania prepustená. Túto výpoveď napadla na belgických súdoch.

Hof van Cassatie (Kasačný súd, Belgicko), ktorý rozhoduje vo veci, sa pýta na výklad smernice Únie, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani.¹ Tento súd sa v zásade pýta, či zákaz nosiť moslimskú šatku, ktorý vyplýva zo všeobecného vnútorného predpisu súkromného podniku, predstavuje priamu diskrimináciu.

Vo svojom dnešnom rozsudku Súdny dvor najskôr pripomína, že smernica pod pojmom „zásada rovnakého zaobchádzania“ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená, okrem iného, na náboženstve. Aj keď smernica neobsahuje definíciu pojmu „náboženstvo“, normotvorca Únie odkázal na Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd (EDLP), ako aj na ústavné tradície spoločné pre členské štáty, opätovne potvrdené v Charte základných práv Európskej únie. Pojem náboženstvo preto treba vykladať ako pokrývajúci jednak skutočnosť mať náboženskú vieru, a jednak slobodu osôb verejne ju prejavovať.

¹ Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, 2000, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).

Súdny dvor konštatuje, že vnútorný predpis G4S odkazuje na nosenie viditeľných symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia a vzťahuje sa preto bez rozdielu na akýkoľvek prejav takéhoto presvedčenia. Uvedený predpis sa teda musí považovať za predpis, ktorý zaobchádza so všetkými zamestnancami podniku rovnako tým, že im všeobecne a bez rozdielu najmä ukladá povinnosť neutrálneho odevu. Zo skutočností nachádzajúcich sa v spise, ktoré má k dispozícii Súdny dvor, nevyplýva, že tento vnútorný predpis sa na pani Achbitovú uplatnil rozdielne ako na akéhokoľvek iného zamestnanca G4S. **V dôsledku toho takýto vnútorný predpis nezavádza rozdielne zaobchádzanie priamo založené na náboženstve alebo na viere v zmysle smernice.**

Súdny dvor uvádza, že napriek tomu nie je vylúčené, že vnútroštátny súd môže dospieť k záveru, že vnútorný predpis zavádza rozdielne zaobchádzanie **nepriamo** založené na náboženstve alebo na viere, ak sa preukáže, že zdanlivo neutrálna povinnosť, ktorú obsahuje, v skutočnosti vedie k osobitnému znevýhodneniu osôb vyznávajúcich určité náboženstvo alebo vieru.

Takéto rozdielne zaobchádzanie však nevytvára nepriamu diskrimináciu, ak bolo objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa boli primerané a nevyhnutné. Súdny dvor, ktorý zdôrazňuje, že vnútroštátny súd rozhodujúci o veci má jediný právomoc určiť, či a v akej miere je vnútorný predpis v súlade s týmito požiadavkami, poskytuje v tomto ohľade usmernenia.

Uvádza, že vôľa zamestnávateľa zaviesť do vzťahov tak s verejnými, ako aj súkromnými klientmi prístup neutrality, je legitímna, najmä ak sú dotknutí iba zamestnanci, ktorí vstupujú do kontaktu s jeho klientmi. Táto snaha sa totiž vzťahuje na slobodu podnikania uznanú Chartou.

Okrem toho zákaz viditeľného nosenia symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia je spôsobilý zabezpečiť riadne uplatnenie politiky neutrality pod podmienkou, že táto politika je skutočne sledovaná koherentným a systematickým spôsobom. V tomto ohľade je úlohou vnútroštátneho súdu overiť, či G4S v tomto ohľade vypracovala pred prepustením pani Achbitovej všeobecnú a nediferencovanú politiku.

V predmetnej veci treba tiež preskúmať, či sa zákaz 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.

Okrem toho treba overiť, či súčasne s prihladením na obmedzené možnosti podniku a bez toho, aby musel znášať dodatočné náklady, mohol G4S vzhľadom na takéto odmietnutie ponúknuť pani Achbitovej pracovné miesto, ktoré nevyžaduje viditeľný kontakt s jeho klientmi, skôr ako pristúpiť k jej prepusteniu.

Súdny dvor preto dospel k záveru, 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 smernice.**

Naopak, takýto zákaz môže predstavovať **nepriamu diskrimináciu**, ak sa preukáže, že zdanlivo neutrálna povinnosť, ktorú obsahuje, v skutočnosti vedie k osobitnému znevýhodneniu osôb hlásiacich sa k určitému náboženstvu alebo viere. **Takáto nepriama diskriminácia však môže byť objektívne odôvodnená oprávneným cieľom**, akým je uplatňovanie prístupu politiky politickej, filozofickej, ako aj náboženskej neutrality zamestnávateľom v jeho vzťahoch s klientmi, pokiaľ sú prostriedky na uskutočnenie tohto cieľa primerané a nevyhnutné. Je úlohou belgického Kasačného súdu overiť tieto podmienky.

Vec C-188/15, Bougnaoui a ADDH

Pani Asma 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. V nadväznosti na sťažnosť zákazníka, ktorý jej bol pridelený spoločnosťou Micropole, tento podnik opätovne potvrdil zásadu potrebnej neutrality vo vzťahu k jeho zákazníkom a požiadal ju, aby viac šatku nenosila. Pani Bougnaoui s tým nesúhlasila a následne bola prepustená. Toto prepustenie napadla na francúzskych súdoch.

Cour de cassation (Kasačný súd, Francúzsko), ktorý rozhoduje o veci, sa Súdneho dvora pýta, či 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 smernice.

Vo svojom dnešnom rozhodnutí Súdny dvor najskôr konštatuje, že rozhodnutie vnútroštátneho súdu neumožňuje zistiť, či sa otázka Kasačného súdu týka konštatovania rozdielného zaobchádzania priamo založeného na náboženstve alebo viere, alebo konštatovania rozdielného zaobchádzania nepriamo založeného na takýchto kritériách.

Preto prináleží Kasačnému súdu overiť, či bolo prepustenie pani Bougnaoui založené na nedodržaní vnútorného predpisu zakazujúceho nosenie akéhokoľvek viditeľného symbolu politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia. Ak pôjde o takýto prípad, je úlohou tohto súdu overiť, či sú splnené podmienky uvedené v rozsudku G4S Secure Solutions, a to, či rozdielne zaobchádzanie vyplývajúce z vnútorného predpisu, javiaceho sa ako neutrálne, ktoré môže v skutočnosti viesť k osobitnej nevýhode v prípade niektorých osôb, je objektívne odôvodnené sledovaním politiky neutrality a či je vhodné a nevyhnutné.

Naopak v prípade, že by prepustenie pani Bougnaoui nebolo založené na existencii takéhoto interného pravidla, treba preskúmať, či vôľa zamestnávateľa zohľadňovať želanie zákazníka, aby služby neboli poskytované pracovníčkou, ktorá nosí moslimskú šatku, je odôvodnené v zmysle článku 4 ods. 1 smernice, podľa ktorého môžu členské štáty stanoviť, že rozdiel v zaobchádzaní zakázaný smernicou, nie je diskrimináciou, keď pre povahu určitých dotknutých pracovných činností alebo kontext, v ktorom sa vykonávajú, táto charakteristika tvorí podstatnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je oprávnený a požiadavka je primeraná.

V tomto ohľade Súdny dvor pripomína, že len za veľmi obmedzených podmienok môže charakteristika spojená najmä s náboženstvom predstavovať podstatnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie. Tento pojem totiž odkazuje na požiadavku, ktorá objektívne vyplýva z povahy alebo podmienok výkonu predmetnej profesijnej činnosti a nemôže sa vzťahovať na subjektívne úvahy, akými sú vôľa zamestnávateľa zohľadniť osobitné želanie zákazníka.

Súdny dvor preto odpovedal, 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 smernice.**

UPOZORNENIE: Návrh na začatie prejudiciálneho konania umožňuje súdom členských štátov v rámci sporu, ktorý rozhodujú, položiť Súdnemu dvoru otázky o výklade práva Únie alebo o platnosti aktu práva Únie. Súdny dvor nerozhoduje vnútroštátny spor. Vnútroštátnemu súdu prináleží, aby rozhodol právnu vec v súlade s rozhodnutím Súdneho dvora. Týmto rozhodnutím sú rovnako viazané ostatné vnútroštátne súdne orgány, na ktoré bol podaný návrh s podobným problémom.

Neoficiálny dokument pre potreby médií, ktorý nezaväzuje Súdny dvor.

Úplné znenie rozsudkov ([C-157/15](#) a [C-188/15](#)) sa uverejňuje na internetovej stránke CURIA v deň ich vyhlásenia.

Kontaktná osoba pre tlač: Balázs Lehóczki ☎ (+352) 4303 5499

Obrazový záznam z vyhlásenia rozsudkov je k dispozícii na „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106