

Věc C-344/20

**Shrnutí žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podle čl. 98 odst. 1
jednacího řádu Soudního dvora****Datum doručení:**

27. července 2020

Předkládající soud:

Tribunal du travail francophone de Bruxelles (Belgie)

Datum předkládacího rozhodnutí:

17. července 2020

Žalobkyně:

L.F.

Žalovaná:

S.C.R.L.

VE VĚCI:**Paní L. F.** (dále jen „žalobkyně“),**PROTI:****S.C.R.L. (...)** (dále jen „žalovaná“),**1. Žaloba**

Předmětem žaloby je mimo jiné určení, že došlo k porušení norem proti diskriminaci ze strany žalované, a sice neuzavřením smlouvy o stáži, založeným přímo či nepřímo na náboženském přesvědčení a na pohlaví.

2. Skutkový stav

- 1 Žalovaná je společností, která spravuje byty.

- 2 Žalobkyně je muslimského náboženského vyznání a nosí šátek.
- 3 Dne 14. března 2018 podala žalobkyně žalované žádost o absolvování stáže v podniku.
- 4 Během pohovoru dne 22. března 2018 se žalovaná zabývala otázkou nošení šátku z hlediska politiky neutrality podporované v rámci podniku a vyjádřené v článku 46 pracovního řádu, který zní následovně:

„Pracovníci se zavazují dodržovat politiku přísné neutrality, která platí v rámci podniku.

Budou tedy dbát na to, aby žádným způsobem, slovy, způsobem oblékání, ani jiným způsobem neprojevovali své náboženské, filozofické nebo politické přesvědčení, ať je jakékoli.“

- 5 Během tohoto pohovoru zaměstnanci žalované:
 - *„zmínili a vysvětlili požadavek neutrality v rámci společnosti, přičemž uvedli zejména příklad dvou zaměstnankyň [...], které svůj šátek při vstupu do kanceláří snímají“;*
 - sdělili žalobkyni, že jakožto stážistka v administrativě se bude pravidelně setkávat s autory projektů, projektovými kanceláři, podnikateli a kurýry;
 - sdělili žalobkyni své kladné stanovisko k její žádosti a dotázali se jí, zda je ochotna se tomuto obecnému pravidlu podřídit, avšak dotyčná to odmítla.
- 6 Žalobkyně potvrzuje, že při této příležitosti oznámila, že svůj šátek odmítá sejmout. Její žádosti nebylo vyhověno.
- 7 Dne 24. dubna 2018 žalobkyně zopakovala svou žádost o stáž u žalované a navrhla, že by nosila jiný typ pokrývky hlavy.
- 8 Dne 25. dubna 2018 jí žalovaná sdělila, že to není možné, jelikož v kancelářích není povoleno nosit žádnou pokrývku hlavy, ať se jedná o kšiltovku, čepici nebo šátek.
- 9 Dne 9. května 2019 podala žalobkyně projednávanou žalobu.

3. K věci samé

- 10 Podle článku 1 loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (zákon ze dne 10. května 2007 o boji proti některým formám diskriminace)¹ (dále jen „obecný antidiskriminační zákon“) provádí tento zákon

¹ <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2007/05/10/2007002099/justel>

do belgického práva směrnicí Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, s. 16). Jejím cílem je vytvořit v oblastech, na které se vztahuje, obecný rámec pro boj proti diskriminaci na základě různých chráněných kritérií, včetně náboženského nebo filozofického přesvědčení. Vztahuje se na všechny osoby, zejména v oblasti „pracovněprávních vztahů“. Pracovnímu vztahu dává široký význam, který přesahuje prostý rámec pracovní smlouvy a který zahrnuje rovněž vztahy vznikající v souvislosti se samostatnou výdělečnou činností a s prací vykonávanou v rámci smluv o stáži, učňovských smluv a smluv o pracovní praxi.

- 11 Žádost žalobkyně o absolvování stáže ve službách žalované představuje pracovněprávní vztah ve smyslu čl. 4 odst. 1 obecného antidiskriminačního zákona.
- 12 Právním rámcem následujících úvah je obecný antidiskriminační zákon, jakož i směrnice 2000/78, jejíž provedení zákon zajišťuje, a dále judikatura Soudního dvora Evropské unie. Zvláštní pozornost bude věnována rovněž judikatuře Evropského soudu pro lidská práva, zvláště chráněnému kritériu náboženského vyznání, které je jádrem projednávaného sporu, vzhledem k tomu, že se evropský normotvůrce v tomto ohledu sám inspiroval Evropskou úmluvou o lidských právech a Listinou základních práv².

3. 1. Právní rámec

- 13 Obecný antidiskriminační zákon zakazuje jakoukoliv formu přímé či nepřímé diskriminace v oblastech spadajících do jeho působnosti. Přímá a nepřímá diskriminace je sama o sobě založena na přímém nebo nepřímém rozlišování.
- 14 Článek 4 odst. 4 obecného antidiskriminačního zákona stanoví seznam chráněných kritérií, a sice: „*věk, sexuální orientace, rodinný stav, narození, majetek, náboženské nebo filozofické přesvědčení, politické přesvědčení, odborové přesvědčení, jazyk, současný nebo budoucí zdravotní stav, zdravotní postižení, fyzická nebo genetická vlastnost, společenský původ*“. Tento seznam je širší než seznam uvedený v článku 1 směrnice 2000/78.
- 15 Pojem náboženské vyznání není směrnicí 2000/78 definován. V rozsudku ze dne 14. září 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203) (dále jen „rozsudek Achbita“) Soudní dvůr upřesňuje, jak má být tento pojem chápán:

„26 Unijní normotvůrce nicméně v bodě 1 odůvodnění směrnice 2000/78 odkázal na základní práva zaručená Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod, podepsanou v Římě dne 4. listopadu 1950 (dále

² Viz rozsudek ze dne 14. března 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203, bod 28), a rozsudek ze dne 14. března 2017, Bougnaoui a ADDH (C-188/15, bod 30).

jen „EÚLP“), která v článku 9 stanoví, že každý má právo na svobodu myšlení, svědomí a náboženského vyznání, což zahrnuje mimo jiné svobodu projevat své náboženské vyznání nebo přesvědčení sám nebo společně s jinými, ať veřejně nebo soukromě, bohoslužbou, vyučováním, prováděním náboženských úkonů a zachováváním obřadů.

27 V témže bodě odůvodnění odkazuje unijní normotvůrce i na ústavní tradice společné členským státům coby obecné zásady unijního práva. Mezi práva pramenící z těchto společných tradic a stvrzená Listinou základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“) přitom náleží právo na svobodu svědomí a náboženského vyznání, zakotvené v čl. 10 odst. 1 Listiny. Podle tohoto ustanovení zahrnuje toto právo svobodu změnit své náboženské vyznání nebo přesvědčení, jakož i svobodu projevat své náboženské vyznání nebo přesvědčení sám nebo společně s jinými, ať veřejně nebo soukromě, bohoslužbou, vyučováním, prováděním úkonů a zachováváním obřadů. Jak plyne z vysvětlení k Listině základních práv (Úř. věst. 2007, C 303, s. 17), právo zaručené v jejím čl. 10 odst. 1 odpovídá právu zaručenému v článku 9 EÚLP a v souladu s čl. 52 odst. 3 Listiny má stejný smysl a rozsah.

28 Vzhledem k tomu, že v EÚLP a potažmo v Listině je pojem „náboženské vyznání“ chápán široce s tím, že pod tento pojem je zahrnuta svoboda osob projevat své náboženské vyznání, je třeba mít za to, že unijní normotvůrce zamýšlel postupovat stejným způsobem i při přijímání směrnice 2000/78, takže pojem „náboženské vyznání“ použitý v článku 1 této směrnice musí být vykládán tak, že zahrnuje jak *forum internum*, tedy vyznání jako takové, tak *forum externum*, tedy veřejné projevy tohoto vyznání.“

- 16 Podle čl. 4 odst. 7 obecného antidiskriminačního zákona se přímou diskriminací rozumí „*přímé rozlišování na základě některého z chráněných kritérií, které nelze odůvodnit na základě ustanovení hlavy II*“, která je nadepsána „*Opodstatněnost rozlišování*“ a je tvořena články 7 až 13.
- 17 Přímé rozlišování je v čl. 4 odst. 6 téhož zákona definováno jako „*situace, která nastane, pokud je s jednou osobou zacházeno na základě některého z chráněných kritérií méně příznivě, než je, bylo nebo by bylo zacházeno s jinou osobou ve srovnatelné situaci*“³.
- 18 Článek 7 obecného antidiskriminačního zákona stanoví, že „*jakékoli přímé rozlišování na základě některého z chráněných kritérií představuje přímou diskriminaci, není-li takové přímé rozlišování objektivně odůvodněno legitimním cílem a nejsou-li prostředky k dosažení uvedeného cíle přiměřené a nezbytné*“.

³ Podtrhnul předkládající soud.

- 19 Článek 8 odst. 1 téhož zákona však stanoví, že přímé rozlišování na základě náboženského přesvědčení lze odůvodnit pouze „*oprávněnými a rozhodujícími požadavky povolání*“.
- 20 Aby se jednalo o rozlišování, a tedy o přímou diskriminaci, musí být obecně splněny následující tři skutečnosti:
- rozdílné zacházení (méně příznivé zacházení);
 - osoby ve srovnatelné situaci;
 - příčinná souvislost mezi předmětným zacházením a chráněným kritériem (v tomto případě náboženským přesvědčením).
- 21 Poměřované situace musí být pouze srovnatelné. Nemusí být totožné. Krom toho přezkum této srovnatelnosti musí být proveden nikoli globálním a abstraktním způsobem, ale specifickým a konkrétním způsobem⁴.

3. 2. Návrhy účastnic řízení

- 22 Žalobkyně ve svých písemnostech pod nadsísem „Existence přímé diskriminace“ a s odkazem na články 4, 6 a 8 obecného antidiskriminačního zákona uvádí, jak se zdá, jako hlavní žalobní důvod, že „*rozlišování založené na nošení šátku ženou představuje rozlišování založené na náboženském přesvědčení a pohlaví*“. Podle jejího názoru a „*s ohledem na vyličení skutkového stavu*“ odmítnutí zaměstnat stážistku nosící šátek „*zprvé nemůže být odůvodněno oprávněnými a rozhodujícími požadavky povolání a zadruhé není objektivně a rozumně odůvodněno, jelikož nelze mít za to, ačkoli to žalovaná tvrdí, že pouhým nošením šátku smluvní strana porušuje zásadu neutrality*“.
- 23 Žalovaná rozlišuje:
- Diskriminaci na základě pohlaví:
Podle žalované žádná skutečnost nesevěčí o existenci diskriminace na základě pohlaví.
 - Diskriminaci na základě náboženského přesvědčení:
Odkazuje především na rozsudek Achbita a tvrdí, že zákaz nosit muslimský šátek, který vyplývá z interního pravidla soukromého podniku zakazujícího viditelné nošení všech politických, filozofických nebo náboženských symbolů na pracovišti, nepředstavuje přímou diskriminaci na základě náboženského vyznání nebo přesvědčení.

⁴ Rozsudek ze dne 12. prosince 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, bod 33 a citovaná judikatura).

3.3. Posouzení

3.3.1. Přímá diskriminace na základě pohlaví

- 24 Žalobkyně nepředložila nic, co by svědčilo o existenci přímé diskriminace na základě pohlaví.

3.3.2. Přímá diskriminace na základě náboženského přesvědčení

- 25 Nevyhovění žádosti žalobkyně o místo stážistky u žalované je založena pouze a jen na odmítnutí žalobkyně, která je muslimského vyznání, sejmout šátek, a podrobit se tak pracovnímu řádu žalované. Odpověď, kterou poskytla žalovaná na opětovnou žádost žalobkyně, neoponechává v tomto ohledu žádný prostor k pochybnostem, neboť odmítá návrh žalobkyně na nošení jiného druhu pokrývky hlavy s odůvodněním, že v kancelářích není povolena žádná pokrývka hlavy.
- 26 Zákaz nosit náboženské symboly představuje zásah do výkonu práva projevat náboženské přesvědčení chráněného článkem 9 EÚLP⁵.
- 27 Pracovní řád žalované má tedy nepochybně za následek omezení práva pracovníků projevat své náboženské přesvědčení, zejména způsobem oblékání.
- 28 To znamená, že sporné pravidlo skutečně vede ke znevýhodnění pracovníka, který si přeje využít svého práva projevat své náboženské vyznání způsobem oblékání. Je třeba ještě zjistit, zda je toto zacházení méně příznivé pro tohoto pracovníka než pro jednoho nebo více jiných pracovníků nacházejících se ve srovnatelné situaci.
- 29 Přímá diskriminace je *a priori* zřetelnější tím, že se opírá přímo o chráněné kritérium. Ve věci Maruko tak měl generální advokát za to, že nedošlo k přímé diskriminaci ve smyslu článku 2 směrnice 2000/78 v situaci, kdy byl homosexuálnímu stěžovateli odepřen nárok na pozůstalostní důchod z důvodu, že nebyl sezdán se svým partnerem, a nebyl tedy „vdovec“, neboť odmítnutí nebylo založeno na chráněném kritériu, a sice sexuální orientaci⁶. To vedlo Soudní dvůr rovněž k závěru, že vzhledem k tomu, že se kritizované zákonné ustanovení týkající se nepřítomnosti z důvodu nemoci uplatní stejným způsobem na zdravotně postižené osoby jako na osoby bez zdravotního postižení, které z tohoto

⁵ V tomto smyslu viz rozsudek Evropského soudu pro lidská práva (ESLP) ze dne 15. ledna 2013, Eweida a další v. Spojené království (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, § 94) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre ?i=001-116097>); v oblasti vzdělávání viz taktéž ESLP, 10. listopadu 2005, Leyla Şahin v. Turecko (CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, § 78) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre ?i=001-70954>).

⁶ Stanovisko generálního advokáta Ruiz-Jarabo Colomera ve věci Maruko (C-267/06, EU:C:2007:486, bod 96).

důvodu nebyly přítomny více než 120 dní, toto ustanovení „nezavádí přímou diskriminaci na základě zdravotního postižení, jelikož je založeno na kritériu, které není neoddělitelně spojeno se zdravotním postižením“⁷.

- 30 V rozsudku Achbita Soudní dvůr dospěl k závěru, že neexistuje přímá diskriminace vytvořená interním pravidlem podniku, které „se týká nošení viditelných symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení, a vztahuje se proto bez rozdílu na jakýkoli projev takového přesvědčení“, přičemž „uvedené pravidlo proto musí být nahlíženo tak, že se všemi pracovníky podniku zachází stejným způsobem, když jim obecným způsobem a bez rozdílu ukládá zejména povinnost neutrálního oděvu a brání v nošení takovýchto symbolů“ (bod 30).
- 31 Judikatura Soudního dvora však nepředstavuje soubor nabytých a neměnných zásad. Výklad podaný Soudním dvorem k předběžné otázce předkládající soud zavazuje, ale ponechává mu volnost posoudit, zda je předběžná otázka dostatečně objasněna, nebo zda je pro něj nezbytné obrátit se na Soudní dvůr znovu⁸. V rámci jiného sporu se soud může rozhodnout znovu položit Soudnímu dvoru otázku, o které již bylo rozhodnuto, pokud má za to, že poskytnutá odpověď není jasná, nebo že se daný výklad týká konkrétní skutkové situace, nebo dokonce že přetrvává spor a že některé argumenty patrně nebyly zohledněny.
- 32 Část právní nauky⁹ přitom považuje závěry Soudního dvora v rozsudku Achbita za nesprávné.
- 33 Existence přímé diskriminace ve smyslu směrnice 2000/78 „zprvé předpokládá, že poměřované situace jsou srovnatelné“¹⁰ a „přezkum této srovnatelnosti musí být proveden nikoli globálním a abstraktním způsobem, ale specifickým a konkrétním způsobem“¹¹. Avšak „posouzení skutečností, které vedou ke zjištění, že

⁷ Rozsudek ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark (C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 74).

⁸ Rozsudek ze dne 24. června 1969, Milch-, Fett- und Eierkontor (29/68, EU:C:1969:27, bod 3).

⁹ BUSSCHAERT, G. a DE SOMER, S., « Port des signes convictionnels au travail : la Cour de justice lève le voile ? À propos de l'arrêt Achbita n°C 157/15 du 14 mars 2017 », J.T.T., 2017, s. 279 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/jtt_2017-fr?docEtiq=jtt2017_18p277&page=5) ; WATTIER, S., « L'impact du fait religieux sur le droit social et économique de l'Union européenne », J.D.E., 2020, s. 97 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/jtde_2020-fr?docEtiq=jtde2020_3p94&page=4) ; BRIBOSIA, E. et RORIVE, I., « Affaires Achbita et Bougnaoui : entre neutralité et préjugés », R.T.D.H., č. 112, 2017, s. 1027 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/rtdh_2017-fr?docEtiq=rtdh2017_112p1017) .

¹⁰ Rozsudek ze dne 10. května 2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, bod 41).

¹¹ Tamtéž, bod 42.

došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, náleží vnitrostátním soudním nebo jiným příslušným orgánům v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi“¹². Přísluší tak vnitrostátnímu soudu, aby *“zohlednil veškeré okolnosti sporné praxe za účelem určení, zda existuje dostatek indicií k tomu, aby skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé diskriminaci [...], mohly být považovány za prokázané“*¹³. Konkrétně posouzení srovnatelnosti spadá do pravomoci vnitrostátního soudu¹⁴. Je tedy třeba rozlišit na jedné straně výkladovou pravomoc, která náleží Soudnímu dvoru, a na druhé straně aplikaci práva na skutkové okolnosti projednávaného případu, která spadá do pravomoci vnitrostátního soudu.

- 34 Výše uvedené by mělo objasnit výklad rozsudku Achbita, neboť z něj patrně vyplývá, že Soudní dvůr vychází ze zjištění, že interní pravidlo zakazující nošení viditelných symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení na pracovišti je *„obecné a nediferencované“*, ale nevylučuje, že na základě skutečností uvedených ve spisu, které neobdržel, bylo uplatnění tohoto pravidla na dotčenou osobu odlišné od jeho uplatnění vůči všem ostatním pracovníkům¹⁵.
- 35 Nezdá se přitom, že by se toto rozlišení obsažené v odůvodnění rozsudku odrazilo v jeho výroku: *„Článek 2 odst. 2 písm. a) směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, [...], musí být vykládán v tom smyslu, že zákaz nosit muslimský šátek, který vyplývá z interního pravidla soukromého podniku, jež zakazuje viditelné nošení všech politických, filozofických nebo náboženských symbolů na pracovišti, nepředstavuje přímou diskriminaci na základě náboženského vyznání nebo víry ve smyslu této směrnice“*.
- 36 Zbývá tedy vnitrostátnímu soudu ještě prostor pro uvážení, nebo je tento soud zcela zbaven možnosti ještě *in concreto* posoudit srovnatelnost? Konkrétně s ohledem na takové interní pravidlo, jako je pravidlo dotčené v projednávané věci, může vnitrostátní soud ještě dospět k závěru, že došlo k přímé diskriminaci?
- 37 V usnesení vydaném v obdobné věci¹⁶ již předkládající soud rozhodl, že *„nelze vážně zpochybnit, že pracovní řád A., který konkrétně zakazuje nošení všech symbolů víry, způsobuje „méně příznivé nebo nevýhodné zacházení“ pro osoby hlásící se k náboženskému vyznání, které podle nich předepisuje nošení určitého symbolu, nebo pro které má nošení daného symbolu větší význam a které chtějí*

¹² Směrnice 2000/78, bod odůvodnění 15.

¹³ Rozsudek ze dne 16. července 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, bod 80).

¹⁴ Rozsudek ze dne 10. května 2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, bod 52).

¹⁵ Rozsudek Achbita, body 30 a 31.

¹⁶ 26. listopadu 2015, R.G. 13/7828/A, bod 81, výňatky a poznámka v *A.P.T.*, 2016, s.491 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/apt_2016-fr?docEtiq=apt2016_4p491)

uplatnit své právo na svobodu náboženského vyznání, a to ve srovnání s ostatními zaměstnanci A.“

38 Pokud jde o zákaz stanovený pracovním řádem žalované, zdá se, že totéž zjištění lze učinit z různých úhlů pohledu:

- se žalobkyní, která chce uplatnit své právo na svobodu náboženského vyznání nošením viditelného symbolu (s konotací), v daném případě šátku, je zacházeno méně příznivě než s jiným pracovníkem, který se nehlásí k žádnému náboženskému vyznání, nemá žádné filozofické přesvědčení a žádnou politickou příslušnost a který z tohoto důvodu nemá potřebu nosit jakýkoli politický, filozofický nebo náboženský symbol¹⁷;
- se žalobkyní, která chce uplatnit své právo na svobodu náboženského vyznání nošením viditelného symbolu (s konotací), v daném případě šátku, je zacházeno méně příznivě než s jiným pracovníkem, který má nějaké filozofické nebo politické přesvědčení, ale jehož potřeba veřejně jej projevit nošením symbolu (s konotací) je menší či žádná;
- se žalobkyní, která chce uplatnit své právo na svobodu náboženského vyznání nošením viditelného symbolu (s konotací), v daném případě šátku, je zacházeno méně příznivě než s jiným pracovníkem, který se hlásí k jinému, či dokonce ke stejnému náboženskému vyznání, ale jehož potřeba projevit to veřejně nošením symbolu (s konotací) je menší či žádná;
- vyjdeme-li ze zjištění, že přesvědčení nemá nutně náboženskou, filozofickou nebo politickou povahu a že může být i jiného druhu (uměleckého, estetického, sportovního, hudebního atd.)¹⁸, pak je se žalobkyní, která chce uplatnit své právo na svobodu náboženského vyznání nošením viditelného symbolu (s konotací), v daném případě šátku, zacházeno méně příznivě než s jiným pracovníkem, který má jiné než náboženské, filozofické či politické přesvědčení a který by je projevil způsobem oblékání;
- vyjdeme-li ze zásady, že negativní aspekt svobody projevovat své náboženské přesvědčení rovněž znamená, že jednotlivec nemůže být nucen projevit svou náboženskou příslušnost nebo přesvědčení¹⁹, pak je se

¹⁷ Viz též stanovisko generální advokátky Sharpston ve věci Bougnaoui a ADDH (C-188/15, EU:C:2016:553, bod 88)

¹⁸ Tamtéž, bod 110.

¹⁹ Viz Guide sur l'article 9 de la CEDH, aktualizován ke dni 31. prosince 2019, s. 23, https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_9_FRA.pdf

žalobkyní, která chce uplatnit své právo na svobodu náboženského vyznání nošením šátku, který sám o sobě není jednoznačným symbolem tohoto náboženského vyznání, vzhledem k tomu, že jiná žena by jej mohla nosit z důvodů estetických, kulturních nebo dokonce zdravotních a že se tento šátek ani nutně neliší od šátku typu bandana, zacházeno méně příznivě než s jiným pracovníkem, který by projevil své náboženské, filosofické nebo politické přesvědčení slovně, protože pro pracovníci nosící šátek to znamená ještě hlubší zásah do svobody náboženského vyznání zaručené článkem 9.1. EÚLP, vzhledem k tomu, ponecháme-li stranou předsudky, že náboženské přesvědčení není z nošení šátku zřejmé a může být odhaleno nejčastěji pouze tehdy, je-li jeho nositelka přinucena, byť implicitně, sdělit důvod svému zaměstnavateli, což se v projednávaném případě stalo²⁰;

- se žalobkyní, která chce uplatnit své právo na svobodu náboženského vyznání nošením viditelného symbolu (s konotací), v daném případě šátku, je zacházeno méně příznivě než s jiným pracovníkem stejného přesvědčení, který by se jej rozhodl projevit nošením vousů, což na rozdíl od oděvu není pracovním řádem výslovně zakázáno.

- 39 V rozsudku, který byl předmětem kasačního opravného prostředku podaného k předkládajícímu soudu ve věci Achbita, měl Cour du travail d'Anvers (pracovní soud v Antverpách, Belgie) za to, že spis neobsahoval skutečnosti nasvědčující tomu, že zaměstnávající společnost „*jednala nebo by jednala tolerantněji vůči srovnatelné referenční osobě, zejména pracovníkovi jiného náboženského vyznání nebo jiné filozofie, který by odmítl či trvale odmítal tento zákaz dodržovat*“. Tento přístup k otázce srovnatelnosti se zdá být nesprávný v rozsahu, v němž vyhledává referenční osobu výlučně mezi pracovníky, na které se vztahuje stejné chráněné kritérium, a co je ještě horší, mezi pracovníky, na které se vztahuje stejné uměle rozšířené kritérium. Dovedeno *ad absurdum* by to znamenalo tvrdit, že podnikové pravidlo zakazující přijetí jakéhokoli pracovníka „černé pleti“ do zaměstnání nepředstavuje rozdílné zacházení a nezakládá přímou diskriminaci, a to z důvodu, že kandidatura každého pracovníka „černé pleti“, který by žádal o zaměstnání u dotyčného zaměstnavatele, by byla zamítnuta.
- 40 Tato logika vede k tomu, že zbavuje zákaz diskriminace jeho účinku, jelikož pro závěr o neexistenci nepříznivého zacházení nebo jakéhokoli znevýhodnění, a v důsledku toho pro vyloučení existence jakékoli diskriminace by stačilo konstatovat, že všechny osoby, na které se vztahuje stejné chráněné kritérium, podléhají ve vztahu ke spornému opatření stejnému režimu. Tato logika pomíjí také skutečnost, že dva pracovníci, kteří sdílejí stejné náboženské vyznání, nutně nepocítují stejnou potřebu vyjádřit své přesvědčení způsobem oblékání, a že tato různorodost přináší nevýhody tomu pracovníkovi, který přikládá větší význam nošení symbolu svého přesvědčení. V tomto ohledu je třeba připomenout, že

²⁰ Viz výše bod 2, sled skutkových okolností.

právo na svobodu náboženského vyznání se vztahuje na názory dosahující dostatečné síly, vážnosti, soudržnosti a významu a je-li tato podmínka splněna, „povinnost neutrality a nestrannosti státu je neslučitelná s jakoukoli posuzovací pravomocí státu, pokud jde o legitimitu náboženského přesvědčení nebo způsob, jakým je vyjadřováno“²¹ a že jednotlivec „není nikterak povinen prokázat, že jednal v souladu s příkázáním dotčeného náboženství“²².

- 41 Zdá se, že rozsudek Achbita má stejně omezenou logiku, která obsahuje zjevný rozpor. Soudní dvůr v něm totiž vylučuje existenci přímé diskriminace z důvodu, že neshledává, že by uplatnění sporného interního pravidla „bylo odlišné od uplatnění tohoto pravidla na všechny ostatní pracovníky“, nicméně otevírá prostor pro posouzení případu z hlediska nepřímé diskriminace, která by mohla vyplývat ze zjištění, že interní pravidlo, které je zdánlivě neutrální, „ve skutečnosti vede ke zvláštnímu znevýhodnění příslušníků určitého náboženského vyznání či víry“²³. Pokud však interní pravidlo nezpůsobuje pracovníkovi, na kterého se vztahuje chráněné kritérium, žádné znevýhodnění z hlediska přímé diskriminace, jak by bylo možné ještě uvažovat o nepřímé diskriminaci, neexistuje-li zde žádné znevýhodnění?
- 42 Krom toho pro posouzení existence přímé diskriminace Soudní dvůr zřejmě slučuje náboženské přesvědčení, filozofické přesvědčení a politické přesvědčení do jediného chráněného kritéria. Znamená to, že tato kritéria nemusí být rozlišována, ačkoli článek 1 směrnice 2000/78 podle všeho rozdíl činí, když v textu uvádí „náboženské vyznání či víru“, stejně jako čl. 4 odst. 4 obecného antidiskriminačního zákona hovoří o „náboženském nebo filozofickém přesvědčení, politickém přesvědčení“? Musí být článek 1 směrnice 2000/78 v konečném důsledku vykládán v tom smyslu, že náboženské vyznání a přesvědčení jsou dvě složky téhož chráněného kritéria, nebo naopak, že náboženské vyznání a přesvědčení představují odlišná kritéria, jednak kritérium náboženského vyznání, včetně přesvědčení, které se s ním pojí, a jednak kritérium přesvědčení, a to bez ohledu na to, jaké jsou?
- 43 Odpověď na tuto otázku je zásadní, neboť pokud je náboženské vyznání zařazeno do téže kategorie jako jiná než náboženská přesvědčení, zužuje to prostor pro určení referenční osoby. V důsledku toho by došlo ke snížení stupně ochrany dotyčných osob. V případě takového pravidla, jako je sporné pravidlo, by nemohl být pracovník, který se hlásí k náboženskému přesvědčení, srovnáván s pracovníkem s filozofickým přesvědčením nebo s politickým přesvědčením.

²¹ Evropský soud pro lidská práva, 15. ledna 2013, Eweida a další v. Spojené království (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, bod 81) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre ?i=001-116097>).

²² Tamtéž, bod 82.

²³ Rozsudek Achbita, body 31 a 34.

- 44 Konečně, pokud by bylo třeba mít za to, že náboženské vyznání a přesvědčení jsou dvěma aspekty téhož chráněného kritéria ve smyslu článku 1 směrnice 2000/78, bylo by nutno konstatovat, že vnitrostátní právo takto nevykládá čl. 4 odst. 4 obecného antidiskriminačního zákona, který se týká odděleně „náboženského nebo filozofického přesvědčení, politického přesvědčení“. Vzhledem k tomu, že ochrana zaručená odděleně náboženskému, filozofickému a politickému přesvědčení může zvýšit stupeň této ochrany tím, že vyzdvihuje jejich specifika a zviditelňuje je, nemělo by být vnitrostátnímu soudu dovoleno pokračovat v prosazování této různorodosti při aplikaci práva na skutkový stav?
- 45 Směrnice 2000/78 totiž stanoví „*minimální požadavky*“ tak, že ponechává členským státům volnost přijmout nebo zachovat příznivější ustanovení, a její provedení „*nemá sloužit k ospravedlnění jakéhokoli zhoršení ve vztahu k situaci, která již v členském státě existuje*“ (bod 28 odůvodnění). To vyjadřuje článek 8 této směrnice, který stanoví:
- „1. Členské státy mohou přijmout nebo zachovat ustanovení, která jsou příznivější pro ochranu zásady rovného zacházení než ustanovení této směrnice.*
- 2. Provádění této směrnice nesmí být v žádném případě důvodem pro snížení úrovně ochrany proti diskriminaci, kterou členské státy již poskytují v oblastech upravených touto směrnicí.“*
- 46 S ohledem na výše uvedené úvahy a za účelem lepšího vymezení konceptu přímé diskriminace, která je podstatou projednávaného sporu, je namístě položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky.

4. Předběžné otázky

- 1) Má být článek 1 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, vykládán v tom smyslu, že náboženské vyznání a přesvědčení jsou dvěma aspekty téhož chráněného kritéria, nebo naopak v tom smyslu, že náboženské vyznání a přesvědčení představují odlišná kritéria, a to jednak kritérium náboženského vyznání, včetně přesvědčení, které se s ním pojí, a jednak kritérium přesvědčení, a to bez ohledu na to, jaká jsou?
- 2) V případě, že článek 1 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, má být vykládán v tom smyslu, že náboženské vyznání a přesvědčení jsou dvěma aspekty téhož chráněného kritéria, bránilo by to tomu, aby vnitrostátní soud, na základě článku 8 téže směrnice a za účelem prevence snížení úrovně ochrany proti diskriminaci, nadále vykládal takovou vnitrostátní právní normu, jako je čl. 4 odst. 4 zákona ze dne 10. května 2007 o boji proti některým formám diskriminace, v tom smyslu, že náboženské, filozofické a politické přesvědčení představují odlišná chráněná kritéria?

3) Může být článek 2 písm. a) směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, vykládán v tom smyslu, že pravidlo obsažené v pracovním řádu podniku, které pracovníkům zakazuje, aby „jakýmkoli způsobem, slovy, způsobem oblékání či jiným způsobem projevovali své náboženské, filozofické nebo politické přesvědčení, až už je jakékoli“, představuje přímou diskriminaci, pokud konkrétní provádění tohoto interního pravidla ukazuje, že:

a) s pracovnící, která chce uplatnit své právo na svobodu náboženského vyznání nošením viditelného symbolu (s konotací), v daném případě šátku, je zacházeno méně příznivě než s jiným pracovníkem, který se nehlásí k žádnému náboženskému vyznání, nemá žádné filozofické přesvědčení a žádnou politickou příslušnost a který z tohoto důvodu nemá potřebu nosit jakýkoli politický, filozofický nebo náboženský symbol?

b) s pracovnící, která chce uplatnit své právo na svobodu náboženského vyznání nošením viditelného symbolu (s konotací), v daném případě šátku, je zacházeno méně příznivě než s jiným pracovníkem, který má nějaké filozofické nebo politické přesvědčení, ale jehož potřeba veřejně jej projevit nošením symbolu (s konotací) je menší či žádná?

c) s pracovnící, která chce uplatnit své právo na svobodu náboženského vyznání nošením viditelného symbolu (s konotací), v daném případě šátku, je zacházeno méně příznivě než s jiným pracovníkem, který se hlásí k jinému, či dokonce ke stejnému náboženskému vyznání, ale jehož potřeba projevit to veřejně nošením symbolu (s konotací) je menší či žádná?

d) vyjdeme-li ze zjištění, že přesvědčení nemá nutně náboženskou, filosofickou nebo politickou povahu a že může být i jiného druhu (uměleckého, estetického, sportovního, hudebního,...), pak je s pracovnící, která chce uplatnit své právo na svobodu náboženského vyznání nošením viditelného symbolu (s konotací), v daném případě šátku, zacházeno méně příznivě než s jiným pracovníkem, který má jiné než náboženské, filosofické či politické přesvědčení a který by je projevil způsobem oblékání?

e) vyjdeme-li ze zásady, že negativní aspekt svobody projevat své náboženské přesvědčení rovněž znamená, že jednotlivec nemůže být nucen projevit svou náboženskou příslušnost nebo přesvědčení, pak je s pracovnící, která chce uplatnit své právo na svobodu náboženského vyznání nošením šátku, který sám o sobě není jednoznačným symbolem tohoto náboženského vyznání, vzhledem k tomu, že jiná pracovnice by jej mohla nosit z důvodů estetických, kulturních nebo dokonce zdravotních a že se tento šátek ani nutně neliší od šátku typu bandana, zacházeno méně příznivě než s jiným pracovníkem, který by projevil své náboženské, filosofické nebo politické přesvědčení slovně, protože pro pracovníci nosící šátek to znamená ještě hlubší zásah do svobody náboženského vyznání zaručené článkem 9.1.

EÚLP, vzhledem k tomu, ponecháme-li stranou předsudky, že náboženské přesvědčení není z nošení šátku zřejmé a může být odhaleno nejčastěji pouze tehdy, je-li jeho nositelka přinucena sdělit důvod svému zaměstnavateli?

f) s pracovníci, která chce uplatnit své právo na svobodu náboženského vyznání nošením viditelného symbolu (s konotací), v daném případě šátku, je zacházeno méně příznivě než s jiným pracovníkem stejného přesvědčení, který by se jej rozhodl projevit nošením vousů, (což na rozdíl od oděvu není interním pravidlem výslovně zakázáno)?

PRACOVNÍ DOKUMENT