

**Vec C-344/20**

**Zhrnutie návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 98 ods. 1  
Rokovacieho poriadku Súdneho dvora**

**Dátum podania:**

27. júl 2020

**Vnútroštátny súd:**

Tribunal du travail francophone de Bruxelles

**Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:**

17. júl 2020

**Žalobkyňa:**

L. F.

**Žalovaná:**

S.C.R.L.

---

**VO VECI**

**pani L. F.** (ďalej len „žalobkyňa“)

**PROTI**

**spoločnosti S.C.R. L....** (ďalej len „žalovaná“).

**1. Návrh**

Predmetom návrhu je okrem iného konštatovanie porušenia pravidiel v oblasti boja proti diskriminácii zo strany žalovanej, a to neuzavretie zmluvy o stáži buď priamo, alebo nepriamo na základe náboženského presvedčenia a rodu/pohlavia.

**2. Skutkový stav**

- 1 Žalovaná je spoločnosťou, ktorá spravuje byty.
- 2 Žalobkyňa je moslimského náboženstva a nosí šatku.
- 3 Dňa 14. marca 2018 podala žalobkyňa žiadosť o podnikovú stáž u žalovanej.
- 4 Počas pohovoru 22. marca 2018 sa žalovaná dotkla otázky nosenia šatky z hľadiska politiky neutrality presadzovanej v rámci podniku, ktorú vyjadruje článok 46 pracovného poriadku, ktorý stanovuje:

*„Pracovníci sa zaväzujú, že budú dodržiavať politiku prísnej neutrality, ktorá platí v rámci podniku.*

*Budú preto dbať na to, aby nijakým spôsobom, slovami, oblečením ani inak nevyjadrovali akékoľvek svoje náboženské, filozofické alebo politické presvedčenie.“*

- 5 Zamestnanci žalovanej počas tohto pohovoru:
  - *„... načrtli a vysvetlili požiadavku neutrality v rámci spoločnosti, pričom poukázali najmä na príklad dvoch zamestnankýň... ktoré si pri vstupe do kancelárií dávajú dole šatku,“*
  - uviedli, že žalobkyňa by ako administratívna stážistka pravidelne prijímala autorov projektov, zástupcov projektantských kancelárií a podnikov, ako aj kuriérov,
  - oboznámili žalobkyňu s kladným stanoviskom k jej žiadosti a opýtali sa jej, či by mohla dodržiavať toto všeobecné pravidlo, ona však odmietla.

- 6 Žalobkyňa potvrdzuje, že pri tejto príležitosti oznámila, že odmieta chodiť bez šatky. Jej žiadosti o stáž nebolo vyhovené.
- 7 Dňa 24. apríla 2018 sa žalobkyňa opakovane uchádzala o stáž u žalovanej, pričom navrhla, že bude nosiť iný druh pokrývky hlavy.
- 8 Dňa 25. apríla 2018 jej žalovaná oznámila, že to nie je možné, lebo v kanceláriách nie je povolené nosiť nijakú pokrývku hlavy bez ohľadu na to, či ide o šiltovku, čiapku alebo šatku.
- 9 Dňa 9. mája 2019 žalobkyňa podala túto žalobu.

### 3. O veci samej

- 10 Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (zákon z 10. mája 2007 o boji proti určitým formám diskriminácie)<sup>1</sup> (ďalej len „všeobecný antidiskriminačný zákon“) podľa svojho článku 1 preberá do belgického práva smernicu 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). Jeho cieľom je vytvoriť v oblastiach, ktoré upravuje, všeobecný rámec na boj proti diskriminácii na základe rôznych chránených kritérií, okrem iného náboženského alebo filozofického presvedčenia. Uplatňuje sa na všetky osoby najmä v oblasti „pracovných pomerov“. Pracovný pomer má v tomto zákone široký význam, ktorý prekračuje obyčajný rámec pracovnej zmluvy a zahŕňa aj vzťahy, ktoré vznikajú pri nezávislej činnosti a práci v rámci zmluvy o vykonaní stáže, o učňovskom vzdelávaní a o pracovnom začlenení.
- 11 Žiadosť žalobkyne o vykonanie stáže v podniku žalovanej predstavuje pracovný pomer v zmysle článku 4 ods. 1 všeobecného antidiskriminačného zákona.
- 12 Právnym rámcom nasledujúcich úvah bude všeobecný antidiskriminačný zákon, ako aj smernica 2000/78, ktorú zákon preberá, a judikatúra Súdneho dvora Európskej únie. Osobitná pozornosť bude venovaná judikatúre Európskeho súdu pre ľudské práva, konkrétne čo sa týka chráneného kritéria náboženstva, ktoré je v prejednávanej spore ústredné, keďže samotný európsky normotvorca sa v tomto smere inšpiroval Európskym dohovorom o ľudských právach a Chartou základných práv.<sup>2</sup>

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

<sup>2</sup> Pozri rozsudky zo 14. marca 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203, bod 28), a Bougnaoui a ADDH (C-188/15, bod 30).

### 3.1. Právny rámec

- 13 Všeobecný antidiskriminačný zákon zakazuje akúkoľvek formu diskriminácie, priamej či nepriamej, v oblastiach, ktoré patria do jeho pôsobnosti. Samotná priama a nepriama diskriminácia závisí od priameho alebo nepriameho rozlišovania.
- 14 Článok 4 ods. 4 všeobecného antidiskriminačného zákona obsahuje zoznam chránených kritérií, konkrétne: „vek, sexuálna orientácia, osobný stav, narodenie, majetok, náboženské alebo filozofické presvedčenie, politické presvedčenie, odborové presvedčenie, jazyk, súčasný alebo budúci zdravotný stav, postihnutie, telesná alebo genetická črta, sociálny pôvod“. Tento zoznam je dlhší než zoznam uvedený v článku 1 smernice 2000/78.
- 15 V smernici 2000/78 nie je pojem náboženstvo vymedzený. V rozsudku zo 14. marca 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203) (ďalej len „rozsudok Achbita“), Súdny dvor uvádza, v akom zmysle sa má chápať:

„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 ‚EDLP‘), 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 EDLP a v súlade s článkom 52 ods. 3 Charty má rovnaký zmysel a rozsah ako toto právo.

28 Vzhľadom na to, že EDLP 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.“*

- 16 Podľa článku 4 ods. 7 všeobecného antidiskriminačného zákona sa pod pojmom priama diskriminácia chápe „*priame rozlišovanie na základe jedného z chránených kritérií, ktoré nie je možné odôvodniť v súlade s ustanoveniami hlavy II*“, ktorá je nazvaná „*Odvodnenie rozlišovania*“ a tvoria ju články 7 až 13.
- 17 Priame rozlišovanie je vymedzené v článku 4 ods. 6 tohto zákona ako „*situácia, ktorá nastane, keď sa s určitou osobou na základe jedného z chránených kritérií zaobchádza menej priaznivo, než sa s inou osobou zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa zaobchádzalo v porovnateľnej situácii*“.<sup>3</sup>
- 18 Článok 7 všeobecného antidiskriminačného zákona stanovuje, že „*akékoľvek priame rozlišovanie na základe jedného z chránených kritérií predstavuje priamu diskrimináciu, pokiaľ toto rozlišovanie nie je objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa nie sú primerané a nevyhnutné*“.
- 19 Článok 8 ods. 1 tohto zákona však stanovuje, že priame rozlišovanie na základe náboženského presvedčenia môže byť odôvodnené len „*zásadnými a rozhodujúcimi pracovnými požiadavkami*“.
- 20 Na to, aby dochádzalo k rozlišovaniu, a teda k priamej diskriminácii, musia byť vo všeobecnosti splnené tieto tri podmienky:
- rozdiel v zaobchádzaní (menej priaznivé zaobchádzanie),
  - osoby nachádzajúce sa v porovnateľnej situácii,
  - príčinná súvislosť medzi sporným zaobchádzaním a chráneným kritériom (v tomto prípade náboženským presvedčením).
- 21 Porovnávané situácie musia byť len porovnateľné. Nesmú byť identické. Navyše túto porovnateľnosť netreba skúmať globálne a abstraktne, ale špecificky a konkrétne.<sup>4</sup>

### **3.2. Stanoviská účastníkov konania**

- 22 Žalobkyňa vo svojich písomných podaniach pod názvom „Existencia priamej diskriminácie“ s odvolaním sa na články 4, 6 a 8 všeobecného antidiskriminačného zákona podľa všetkého v prvom rade tvrdí, že „*rozlišovanie na základe toho, že žena nosí šatku, je rozlišovaním na základe náboženského presvedčenia a rodu*“. Podľa jej názoru a „*vzhľadom na skutkové okolnosti*“ odmietnutie prijať stážistku, ktorá nosí šatku, „*nemožno na jednej strane*

<sup>3</sup> Podčiarknutím zvýraznil [vnútroštátny súd].

<sup>4</sup> Rozsudok z 12. decembra 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, bod 33 a citovaná judikatúra).

*odôvodniť zásadnou a rozhodujúcou pracovnou požiadavkou a na druhej strane nemá objektívne a primerané odôvodnenie, lebo bez ohľadu na tvrdenia žalovanej nemožno vychádzať z toho, že žalobkyňa by obvyčajným nosením šatky nedodržiavala zásadu neutrality“.*

23 Žalovaná zas rozlišuje medzi:

- diskrimináciou na základe rodu:

Podľa názoru žalovanej nijaká skutková okolnosť nenaznačuje existenciu diskriminácie na základe pohlavia.

- diskrimináciou na základe náboženského presvedčenia:

Odvoláva sa najmä na rozsudok Achbita a tvrdí, že zákaz nosiť moslimskú šatku, ktorý vyplýva z interného predpisu súkromného podniku zakazujúceho viditeľné nosenie politických, filozofických alebo náboženských symbolov na pracovisku, nepredstavuje priamu diskrimináciu na základe náboženstva alebo presvedčenia.

### **3.3. Posúdenie**

#### *3.3.1. Priama diskriminácia na základe rodu*

24 Žalobkyňa nepreukázala skutočnosti, ktoré by umožnili predpokladať existenciu priamej diskriminácie na základe rodu.

#### *3.3.2. Priama diskriminácia na základe náboženského presvedčenia*

25 Žiadosť žalobkyne o sťaž u žalovanej bola v plnej miere zamietnutá na základe toho, že žalobkyňa moslimského vierovyznania odmietla chodiť bez šatky, aby dodržala pracovný poriadok žalovanej. Odpoveď žalovanej na opakovanú žiadosť žalobkyne rozptyľuje akékoľvek pochybnosti v tomto smere, lebo žalovaná odmietla návrh žalobkyne, že bude nosiť inú pokrývku hlavy, s odôvodnením, že v kanceláriách nie je povolené nosiť nijakú pokrývku hlavy.

26 Zákaz nosiť náboženské symboly predstavuje zásah do výkonu práva na prejavovanie náboženského presvedčenia, ktoré je zakotvené v článku 9 EDLP.<sup>5</sup>

27 Pracovný poriadok žalovanej má teda nepochybne za účinok obmedzenia práva pracovníkov na prejavovanie náboženského presvedčenia konkrétne pomocou oblečenia.

<sup>5</sup> Pozri v tomto zmysle rozsudok ESĽP z 15. januára 2013, Eweida a i. v. Spojené kráľovstvo (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, bod 94) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-116097>); pokiaľ ide o školstvo, pozri tiež rozsudok ESĽP z 10. novembra 2005, Leyla Şahin v. Turecko (CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, bod 78) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-70954>).

- 28 Znamená to, že sporné pravidlo skutočne znevýhodňuje pracovníka, ktorý chce vykonávať svoje právo na prejavovanie náboženstva pomocou oblečenia. Treba ešte preukázať, že s uvedeným pracovníkom sa zaobchádza menej priaznivo než s jednými alebo viacerými inými pracovníkmi v porovnateľnej situácii.
- 29 Priama diskriminácia je *a priori* viditeľnejšia z dôvodu, že sa priamo opiera o chránené kritérium. Vo veci Maruko tak generálny advokát konštatoval, že nejde o priamu diskrimináciu v zmysle článku 2 smernice 2000/78 v situácii, keď bolo homosexuálnemu žalobcovi odmietnuté poskytnutie pozostalostného dôchodku, lebo so svojím partnerom neuzavrel manželstvo, a teda nie je „vdovec“, keďže odmietnutie sa nezakladalo na chránenom kritériu, ktorým je sexuálna orientácia.<sup>6</sup> Práve z tohto dôvodu Súdny dvor vzhľadom na to, že napadnuté legislatívne ustanovenie, ktoré sa týkalo neprítomnosti v práci z dôvodu choroby, sa uplatňovalo rovnako na zdravotne postihnuté osoby a na osoby bez zdravotného postihnutia, ktoré boli z tohto dôvodu neprítomné v práci viac ako 120 dní, konštatoval, že toto ustanovenie „neobsahuje priamu diskrimináciu založenú na zdravotnom postihnutí, keďže vychádza z kritéria, ktoré nie je neoddeliteľne spojené so zdravotným postihnutím“.<sup>7</sup>
- 30 V rozsudku Achbita Súdny dvor rozhodol, že priamu diskrimináciu nevytvára vnútorný predpis podniku, ktorý „odkazuje na nosenie viditeľných symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia, a preto sa bez rozdielu vzťahuje na akýkoľvek prejav takéhoto presvedčenia“, lebo taký 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“ (bod 30).
- 31 Judikatúra Súdneho dvora však nepredstavuje strnulý blok nadobudnutých a nemenných zásad. Výklad poskytnutý Súdny dvorom na základe prejudiciálnej otázky je síce pre vnútroštátny súd záväzný, necháva mu však možnosť posúdiť, či rozhodnutie vydané v prejudiciálnom konaní dostatočne objasnilo jeho otázky alebo či musí podať ďalší návrh na Súdny dvor.<sup>8</sup> V rámci iného sporu sa súd môže rozhodnúť, že Súdnemu dvoru znova položí otázku, o ktorej už rozhodol, ak sa domnieva, že poskytnutá odpoveď je nejasná alebo že poskytnutý výklad sa týka špecifického skutkového stavu, prípadne dokonca že pochybnosti pretrvávajú a určité tvrdenia podľa všetkého neboli zohľadnené.

<sup>6</sup> Návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Ruiz-Jarabo Colomer vo veci Maruko (C-267/06, EU:C:2007:486, bod 96).

<sup>7</sup> Rozsudok z 11. apríla 2013, HK Danmark (C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 74).

<sup>8</sup> Rozsudok z 24. júna 1969, Milch-, Fett- und Eierkontor (29/68, EU:C:1969:27, bod 3).

- 32 Časť právnej náuky<sup>9</sup> však považuje závery Súdneho dvora v rozsudku Achbita za nesprávne.
- 33 Existencia priamej diskriminácie v zmysle smernice 2000/78 „v prvom rade predpokladá, že zvažované situácie sú porovnateľné“,<sup>10</sup> a „skúmanie tejto porovnateľnosti sa musí uskutočniť nie globálne a abstraktne, ale špecificky a konkrétne“.<sup>11</sup> Ale „posudzovanie skutočností, z ktorých možno vyvodzovať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, je záležitosťou vnútroštátnych súdnych alebo iných príslušných orgánov v súlade s pravidlami alebo praxou vnútroštátneho práva“.<sup>12</sup> Je preto úlohou vnútroštátneho súdu, aby „zohľadnil všetky okolnosti súvisiace so spornou praxou, aby mohol určiť, či existuje dostatok informácií na to, aby skutočnosti nasvedčujúce existencii priamej diskriminácie... mohli byť považované za preukázané“.<sup>13</sup> Predovšetkým posúdenie porovnateľnosti patrí do právomoci vnútroštátneho súdu.<sup>14</sup> Treba rozlišovať medzi právomocou výkladu, ktorú má Súdny dvor, na jednej strane, a uplatňovaním práva na skutkové okolnosti veci, ktoré prináleží vnútroštátnemu súdu, na druhej strane.
- 34 Predchádzajúce úvahy by mali objasniť chápanie rozsudku Achbita, z ktorého podľa všetkého vyplýva, že Súdny dvor vychádza zo zistenia, že vnútorný predpis zakazujúci viditeľné nosenie politických, filozofických alebo náboženských symbolov na pracovisku sa uplatňuje „všeobecne a bez rozdielu“, zároveň však nevylučuje, že podľa informácií v spise, ktoré nedostal k dispozícii, mohol byť tento predpis na dotknutú osobu uplatnený inak než na ostatných pracovníkov.<sup>15</sup>
- 35 Zdá sa však, že táto nuansa uvedená v odôvodnení rozsudku sa neodráža v jeho výroku: „Článok 2 ods. 2 písm. a) smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000... sa má vykladať v tom zmysle, že zákaz nosiť moslimskú šatku, ktorý

<sup>9</sup> BUSSCHAERT, G., 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](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](https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/jtde_2020-fr?docEtiq=jtde2020_3p94&page=4)); BRIBOSIA, E., 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](https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/rtdh_2017-fr?docEtiq=rtdh2017_112p1017)).

<sup>10</sup> Rozsudok z 10. mája 2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, bod 41).

<sup>11</sup> Tamže, bod 42.

<sup>12</sup> Smernica 2000/78, odôvodnenie 15.

<sup>13</sup> Rozsudok zo 16. júla 2015, ČEZ Razpredelenie Bãlgarija (C-83/14, EU:C:2015:480, bod 80).

<sup>14</sup> Rozsudok z 10. mája 2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, bod 52).

<sup>15</sup> Rozsudok Achbita, body 30 a 31.



*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.“*

- 36 Má teda vnútroštátny súd ešte právomoc voľnej úvahy alebo už nemá nijakú možnosť posudzovať porovnateľnosť *in concreto*? Konkrétne mohol by ešte vnútroštátny súd v prípade takého podnikového predpisu, o aký ide v prejednávanej veci, konštatovať existenciu priamej diskriminácie?
- 37 V uznesení vydanom v obdobnej veci<sup>16</sup> už vnútroštátny súd rozhodol, že *„nie je možné vážne spochybňovať, že pracovný poriadok spoločnosti A., ktorý zakazuje nosenie akéhokoľvek symbolu viery, spôsobuje ‚menej priaznivé alebo nevýhodné zaobchádzanie‘ s osobami vyznávajúcimi určité náboženstvo, ktoré podľa ich názoru predpisuje nosenie určitého symbolu alebo pre ktoré je nosenie daného symbolu dôležitejšie a chcú vykonávať slobodu náboženstva, a to vo vzťahu k ostatným zamestnancom spoločnosti A.“*
- 38 Pokiaľ ide o zákaz upravený v pracovnom poriadku žalovanej, rovnaké konštatovanie je podľa všetkého možné z viacerých hľadísk:
- So žalobkyňou, ktorá má v úmysle vykonávať svoju slobodu náboženstva viditeľným nosením symbolu (s konotáciou), konkrétne šatky, sa zaobchádza menej priaznivo než s iným pracovníkom, ktorý nevyznáva nijaké náboženstvo, nemá nijaké filozofické presvedčenie a nehlási sa k nijakej politike, a teda z tohto dôvodu nepocit'uje potrebu nosiť akýkoľvek politický, filozofický alebo náboženský symbol.<sup>17</sup>
  - So žalobkyňou, ktorá má v úmysle vykonávať svoju slobodu náboženstva viditeľným nosením symbolu (s konotáciou), konkrétne šatky, sa zaobchádza menej priaznivo než s iným pracovníkom, ktorý má určité filozofické alebo politické presvedčenie, ale pocit'uje menšiu potrebu, prípadne nepocit'uje nijakú potrebu verejne ho ukazovať nosením symbolu (s konotáciou).
  - So žalobkyňou, ktorá má v úmysle vykonávať svoju slobodu náboženstva viditeľným nosením symbolu (s konotáciou), konkrétne šatky, sa zaobchádza menej priaznivo než s iným pracovníkom, ktorý vyznáva iné alebo dokonca rovnaké náboženstvo, ale pocit'uje menšiu potrebu, prípadne nepocit'uje nijakú potrebu verejne ho ukazovať nosením symbolu (s konotáciou).

<sup>16</sup> 26. novembra 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](https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/apt_2016-fr?docEtiq=apt2016_4p491)).

<sup>17</sup> Pozri tiež návrhy, ktoré predniesla generálna advokátka Sharpston vo veci Bougnaoui a ADDH (C-188/15, EU:C:2016:553, bod 88).

- Vychádzajúc z konštatovania, že presvedčenie nemusí byť nevyhnutne náboženské, filozofické alebo politické, ale môže mať aj inú povahu (umeleckú, estetickú, športovú, hudobnú atď.),<sup>18</sup> sa so žalobkyňou, ktorá má v úmysle vykonávať svoju slobodu náboženstva viditeľným nosením symbolu (s konotáciou), konkrétne šatky, zaobchádza menej priaznivo než s iným pracovníkom, ktorý by mal iné ako náboženské, filozofické alebo politické presvedčenie a prejavoval by ho oblečením.
  - Vychádzajúc zo zásady, že negatívny aspekt slobody prejavovať svoje náboženské presvedčenie znamená aj to, že jednotlivca nie je možné nútiť, aby odhalil svoju náboženskú príslušnosť alebo presvedčenie,<sup>19</sup> sa so žalobkyňou, ktorá má v úmysle vykonávať svoju slobodu náboženstva nosením šatky, ktorá sama osebe nie je jednoznačným symbolom tohto náboženstva, lebo iná žena by sa mohla rozhodnúť nosiť šatku z estetických, kultúrnych alebo dokonca zdravotných dôvodov a taká šatka sa nevyhnutne nelíši od obvyčajnej šatky bandana, zaobchádza menej priaznivo než s iným pracovníkom, ktorý by svoje náboženské, filozofické alebo politické presvedčenie prejavoval slovami, lebo pre pracovníčku, ktorá nosí šatku, ide o ešte hlbší zásah do slobody náboženstva v súlade s článkom 9 ods. 1 EDĽP, keďže pokiaľ nie je ponechaný voľný chod predsudkom, náboženský význam šatky nie je zjavný a väčšinou ho možno odhaliť len vtedy, keď žena, ktorá ju nosí, je hoci aj implicitne nútená odhaliť dôvody jej nosenia svojmu zamestnávateľovi, čo je prípad prejednávanej veci.<sup>20</sup>
  - So žalobkyňou, ktorá má v úmysle vykonávať svoju slobodu náboženstva viditeľným nosením symbolu (s konotáciou), konkrétne šatky, sa zaobchádza menej priaznivo než s iným pracovníkom rovnakého vierovyznania, ktorý by sa rozhodol prejavovať ho nosením brady, čo pracovný poriadok na rozdiel od prejavov pomocou oblečenia menovite nezakazuje.
- 39 V rozsudku, ktorý bol predmetom kasačného opravného prostriedku na vnútroštátnom súde vo veci Achbita, Cour du travail d'Anvers (Odvolací súd pre pracovnoprávne spory Antverpy, Belgicko) konštatoval, že spis neobsahuje nič, čo by naznačovalo, že zamestnávateľ „*sa správal alebo by sa správal tolerantnejšie voči porovnateľnej referenčnej osobe, najmä k pracovníkovi iného náboženstva alebo inej filozofie, ktorý by trvalo odmietal dodržiavať tento zákaz*“. Tento prístup k porovnateľnosti sa zdá byť chybný v tom zmysle, že hľadá referenčnú osobu výlučne medzi pracovníkmi, na ktorých sa vzťahuje to isté chránené kritérium, a čo je ešte horšie, medzi pracovníkmi, na ktorých sa vzťahuje to isté umelo rozšírené chránené kritérium. V absurdnom zmysle by to znamenalo, že

<sup>18</sup> Tamže, bod 110.

<sup>19</sup> Pozri usmernenie k článku 9 EDĽP, aktualizované 31. decembra 2019, s. 23, [https://www.echr.coe.int/Documents/Guide\\_Art\\_9\\_FRA.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_9_FRA.pdf).

<sup>20</sup> Pozri bod 2 vyššie, chronológia udalostí.

podnikový predpis, ktorý by zakazoval prijatie každého pracovníka „čiernej rasy“, nevytvára nijaký rozdiel v zaobchádzaní a nepredstavuje priamu diskrimináciu, lebo žiadosť každého pracovníka „čiernej rasy“, ktorý by sa uchádzal o pracovné miesto u dotknutého zamestnávateľa, by bola zamietnutá.

- 40 V dôsledku tejto logiky antidiskriminačné pravidlo stráca účinok, lebo stačí konštatovať, že pre všetky osoby, na ktoré sa vzťahuje to isté chránené kritérium, platí v súvislosti so sporným opatrením rovnaký režim, a na základe toho rozhodnúť, že nedochádza k menej priaznivému zaobchádzaniu ani k akémukoľvek znevýhodneniu, a v dôsledku toho vylúčiť existenciu diskriminácie. Táto logika ďalej zakrýva skutočnosť, že dvaja pracovníci rovnakého náboženstva nevyhnutne nepociťujú rovnakú potrebu prejavovať svoje presvedčenie pomocou oblečenia a že tieto rozdiely sú zdrojom znevýhodnenia pre pracovníka, pre ktorého má nosenie náboženského symbolu väčší význam. V tomto smere treba pripomenúť, že právo na slobodu náboženstva sa uplatní v dostatočne silných, závažných, konzistentných a významných ohľadoch, a pokiaľ je táto podmienka splnená, *„povinnosť neutrality a nestrannosti štátu je nezlučiteľná s akoukoľvek mierou voľnej úvahy štátu, čo sa týka legitímnosti náboženského presvedčenia alebo spôsobu jeho vyjadrenia,“*<sup>21</sup> a jednotlivec *„nemá nijakú povinnosť preukazovať, že konal v súlade s prikázaním dotknutého náboženstva“*.<sup>22</sup>
- 41 V rozsudku Achbita podľa všetkého platí tá istá redukovajúca logika, ktorá má v sebe zjavný rozpor. Súdny dvor v ňom totiž vylučuje existenciu priamej diskriminácie s odôvodnením, že sa nedomnieva, že sporný podnikový predpis by sa na dotknutú osobu *„uplatnil rozdielne ako na akéhokoľvek iného zamestnanca“*, napriek tomu však otvára dvere skúmaniu veci z hľadiska nepriamej diskriminácie, ktorá by mohla vyplývať z konštatovania, že podnikový predpis, ktorý sa javí byť neutrálny, *„v skutočnosti vedie k osobitnému znevýhodneniu osôb vyznávajúcich určité náboženstvo alebo vieru“*.<sup>23</sup> Ak však podnikový predpis nevytvára nijakú nevýhodu pre pracovníka, na ktorého sa vzťahuje chránené kritérium z hľadiska priamej diskriminácie, ako sa dá vôbec uvažovať o nepriamej diskriminácii za predpokladu, že nedochádza k znevýhodneniu?
- 42 Ďalej sa zdá, že pri skúmaní existencie priamej diskriminácie Súdny dvor spája do jediného chráneného kritéria náboženské presvedčenie, filozofické presvedčenie a politické presvedčenie. Znamená to, že medzi týmito kritériami netreba rozlišovať, zatiaľ čo článok 1 smernice 2000/78 medzi nimi podľa všetkého rozlišuje, keď poukazuje na *„náboženstv[o] alebo vier[u]“*, rovnako ako článok 4 ods. 4 všeobecného antidiskriminačného zákona, v ktorom sa spomína

<sup>21</sup> Rozsudok ESEP z 15. januára 2013, Eweida a i. v. Spojené kráľovstvo (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, bod 81) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-116097>).

<sup>22</sup> Tamže, bod 82.

<sup>23</sup> Rozsudok Achbita, body 31 a 34.

„náboženské alebo filozofické presvedčenie, politické presvedčenie“? Má sa v konečnom dôsledku článok 1 smernice 2000/78 vykladať v tom zmysle, že náboženstvo a presvedčenie sú dve strany jedného chráneného kritéria, alebo, naopak, že náboženstvo a presvedčenie sú odlišné kritériá, pričom na jednej strane je náboženstvo vrátane presvedčenia, ktoré je s ním spojené, a na druhej strane presvedčenie bez ohľadu na to, o aké presvedčenie ide?

- 43 Odpoveď na túto otázku je kľúčová, lebo ak je náboženstvo zaradené do rovnakej kategórie ako iné než náboženské presvedčenie, zužuje sa tým priestor na hľadanie referenčnej osoby. Vyplýval by z toho pokles stupňa ochrany zabezpečenej dotknutým osobám. V prípade takého predpisu, akým je sporný predpis, by nebolo možné porovnávať pracovníka, ktorý sa hlási k náboženskému presvedčeniu, s pracovníkom, ktorý má filozofické presvedčenie alebo politické presvedčenie.
- 44 Nakoniec ak by bolo potrebné vychádzať z toho, že náboženstvo a presvedčenie sú dve strany jedného chráneného kritéria v zmysle článku 1 smernice 2000/78, bolo by potrebné konštatovať, že takýto výklad nebol prijatý vo vnútroštátnom práve v článku 4 ods. 4 všeobecného antidiskriminačného zákona, v ktorom sa spomína zvlášť „náboženské alebo filozofické presvedčenie, politické presvedčenie“. Pokiaľ samostatné zaručenie ochrany náboženskému, filozofickému a politickému presvedčeniu môže posilniť mieru tejto ochrany tým, že poukáže na ich špecifiká a zviditeľní ich, nemal by byť vnútroštátny súd oprávnený naďalej presadzovať túto rozmanitosť pri uplatňovaní práva na skutkový stav?
- 45 Smernica 2000/78 totiž stanovuje „*minimálne požiadavky*“ a ponecháva na členské štáty, či zavedú alebo naďalej zachovajú v platnosti výhodnejšie predpisy, pričom jej vykonávanie „*nesmie spôsobiť zníženie už dosiahnutej úrovne ochrany v členských štátoch*“ (odôvodnenie 28). Práve to vyjadruje článok 8 smernice, ktorý stanovuje:

„1. Členské štáty môžu zaviesť alebo ponechať v platnosti predpisy, ktoré sú pre ochranu zásady rovnakého zaobchádzania výhodnejšie než ustanovenia tejto smernice.

2. Vykonávanie tejto smernice za žiadnych okolností nie je dôvodom na zníženie úrovne ochrany proti diskriminácii už poskytovanej členskými štátmi v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje táto smernica.“

- 46 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy a s cieľom lepšie pochopiť pojem priama diskriminácia, ktorý je v prejednávanej spore ústredný, je potrebné položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky.

#### 4. Prejudiciálne otázky

1. Má sa článok 1 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, vykladať v tom zmysle, že náboženstvo a presvedčenie sú dve strany jedného chráneného kritéria, alebo, naopak, že náboženstvo a presvedčenie sú odlišné kritériá, pričom na jednej strane je náboženstvo vrátane presvedčenia, ktoré je s ním spojené, a na druhej strane presvedčenie bez ohľadu na to, o aké presvedčenie ide?
2. Ak sa má článok 1 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, vykladať v tom zmysle, že náboženstvo a presvedčenie sú dve strany jedného chráneného kritéria, bráni to tomu, aby vnútroštátny súd na základe článku 8 smernice s cieľom zabrániť poklesu úrovne ochrany proti diskriminácii naďalej vykladal také ustanovenie vnútroštátneho práva, akým je článok 4 ods. 4 zákona z 10. mája 2007 o boji proti určitým formám diskriminácie, v tom zmysle, že náboženské, filozofické a politické presvedčenie sú samostatnými chránenými kritériami?
3. Môže sa 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 povolani, vykladať v tom zmysle, že pravidlo uvedené v pracovnom poriadku podniku, ktoré pracovníkom ukladá, aby *„nijakým spôsobom, slovami, oblečením ani inak nevyjadrovali akékoľvek svoje náboženské, filozofické alebo politické presvedčenie“*, predstavuje priamu diskrimináciu, pokiaľ sa pri konkrétnom uplatňovaní tohto podnikového predpisu ukáže, že:
  - a) s pracovníčkou, ktorá má v úmysle vykonávať svoju slobodu náboženstva viditeľným nosením symbolu (s konotáciou), konkrétne šatky, sa zaobchádza menej priaznivo než s iným pracovníkom, ktorý nevyznáva nijaké náboženstvo, nemá nijaké filozofické presvedčenie a nehlási sa k nijakej politike, a teda z tohto dôvodu nepociťuje potrebu nosiť akýkoľvek politický, filozofický alebo náboženský symbol?
  - b) s pracovníčkou, ktorá má v úmysle vykonávať svoju slobodu náboženstva viditeľným nosením symbolu (s konotáciou), konkrétne šatky, sa zaobchádza menej priaznivo než s iným pracovníkom, ktorý má určité filozofické alebo politické presvedčenie, ale pociťuje menšiu potrebu, prípadne nepociťuje nijakú potrebu verejne ho ukazovať nosením symbolu (s konotáciou)?
  - c) s pracovníčkou, ktorá má v úmysle vykonávať svoju slobodu náboženstva viditeľným nosením symbolu (s konotáciou), konkrétne šatky, sa zaobchádza menej priaznivo než s iným pracovníkom, ktorý

vyznáva iné alebo dokonca rovnaké náboženstvo, ale pociťuje menšiu potrebu, prípadne nepociťuje nijakú potrebu verejne ho ukazovať nosením symbolu (s konotáciou)?

- d) vychádzajúc z konštatovania, že presvedčenie nemusí byť nevyhnutne náboženské, filozofické alebo politické, ale môže mať aj inú povahu (umeleckú, estetickú, športovú, hudobnú...), sa s pracovníčkou, ktorá má v úmysle vykonávať svoju slobodu náboženstva viditeľným nosením symbolu (s konotáciou), konkrétne šatky, zaobchádza menej priaznivo než s iným pracovníkom, ktorý by mal iné ako náboženské, filozofické alebo politické presvedčenie a prejavoval by ho oblečením?
- e) vychádzajúc zo zásady, že negatívny aspekt slobody prejavovať svoje náboženské presvedčenie znamená aj to, že jednotlivca nie je možné nútiť, aby odhalil svoju náboženskú príslušnosť alebo presvedčenie, sa s pracovníčkou, ktorá má v úmysle vykonávať svoju slobodu náboženstva nosením šatky, ktorá sama osebe nie je jednoznačným symbolom tohto náboženstva, lebo iná pracovníčka by sa mohla rozhodnúť nosiť šatku z estetických, kultúrnych alebo dokonca zdravotných dôvodov a taká šatka sa nevyhnutne nelíši od obvyčajnej šatky bandana, zaobchádza menej priaznivo než s iným pracovníkom, ktorý by svoje náboženské, filozofické alebo politické presvedčenie prejavoval slovami, lebo pre pracovníčku, ktorá nosí šatku, ide o ešte hlbší zásah do slobody náboženstva v súlade s článkom 9 ods. 1 EDĽP, keďže pokiaľ nie je ponechaný voľný chod predsudkom, náboženský význam šatky nie je zjavný a väčšinou ho možno odhaliť len vtedy, keď žena, ktorá ju nosí, je nútená odhaliť dôvody jej nosenia svojmu zamestnávateľovi?
- f) s pracovníčkou, ktorá má v úmysle vykonávať svoju slobodu náboženstva viditeľným nosením symbolu (s konotáciou), konkrétne šatky, sa zaobchádza menej priaznivo než s iným pracovníkom rovnakého vierovyznania, ktorý by sa rozhodol prejavovať ho nosením brady (čo podnikový predpis na rozdiel od prejavov pomocou oblečenia menovite nezakazuje)?