



Tisk a informace

Soudní dvůr Evropské unie
TISKOVÁ ZPRÁVA č. 25/21
V Lucemburku dne 25. února 2021

Stanovisko generálního advokáta ve spojených věcech C-804/18
IX v. WABE e.V. a C-341/19 MH Müller Handels GmbH v. MJ

Podle generálního advokáta Rantose může zaměstnavatel v rámci své politiky neutrality povolit zaměstnancům nošení malých symbolů náboženského vyznání

Věc C-804/18: WABE, německé obecně prospěšné sdružení, provozuje zařízení denní péče o děti. Toto sdružení se nehlásí k žádné politické straně ani náboženskému vyznání. IX je specializovaná vychovatelka a u sdružení WABE byla zaměstnána od roku 2014. IX je muslimského vyznání a na začátku roku 2016 se rozhodla, že bude nosit muslimský šátek i na svém pracovišti. Od října 2016 do května 2018 IX čerpala rodičovskou dovolenou.

V březnu 2018 přijalo sdružení WABE služební pokyny k dodržování zásady neutrality. Tyto pokyny zaměstnancům zakazovaly nosit viditelné symboly jejich politického, filozofického a náboženského přesvědčení. Konkrétně se jednalo o křesťanský kříž, muslimský šátek nebo židovskou jarmulku. Pro zaměstnance WABE v centrále podniku povinnost dodržovat zásadu neutrality neplatila, neboť nejsou v kontaktu se zákazníky.

IX poté, co byla informována o pokynech přijatých sdružením WABE, odmítla svůj šátek odložit, a z tohoto důvodu obdržela několik výzev před tím, než byl dočasně pozastaven její pracovní poměr.

IX napadla rozhodnutí WABE u Arbeitsgericht Hamburg (pracovní soud v Hamburku, Německo).

Věc C-341/19: společnost MH Müller Handels provozuje v Německu řetězec drogerií. MJ, muslimského náboženského vyznání, je v tomto podniku zaměstnána od roku 2002 jako obchodní poradkyně a pokladní. Po jejím návratu z rodičovské dovolené v roce 2014 začala na rozdíl od minulosti nosit muslimský šátek. Z důvodů jejího odmítnutí nenosit šátek na pracovišti MJ obdržela od zaměstnavatele v červenci 2016 pokyn, aby se dostavila na pracoviště bez nápadných rozměrných symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení.

MJ napadla rozhodnutí zaměstnavatele, který před Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) navrhl žalobu podanou MJ zamítnout.

Oba soudy se Soudního dvora tážou, zda jsou tato podniková pravidla slučitelná se směrnicí o rovném zacházení v zaměstnání a povolání¹.

V tomto stanovisku předneseném dnes generální advokát Athanasios Rantos nejprve připomněl, že podle směrnice se výrazem „rovné zacházení“ rozumí neexistence jakékoliv přímé či nepřímé diskriminace založené mimo jiné na náboženském vyznání. Generální advokát má s ohledem na judikaturu Soudního dvora ve věcech G4S Secure Solutions² a Bougnaoui³ za to, že **zákaz nosit jakýkoliv viditelný symbol politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení na pracovišti, který vyplývá z interního pravidla soukromého podniku, nepředstavuje přímou**

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. 05/004, s. 79).

² Rozsudek ze dne 14. března 2017, G4S Secure Solutions, [C-157/15](#), viz rovněž tiskovou zprávu č. [30/17](#).

³ Rozsudek ze dne 14. března 2017, Bougnaoui a ADDH, [C-188/15](#), viz rovněž tiskovou zprávu č. [30/17](#).

diskriminaci na základě náboženského vyznání nebo víry ve vztahu k zaměstnancům, kteří z důvodu náboženských pravidel o zahalování dodržují určitá pravidla oblékání.

Generální advokát dále zkoumal otázku slučitelnosti zákazu nošení nápadných rozměrných symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení na pracovišti, stanoveného interním pravidlem v rámci politiky neutrality podniku, s unijním právem.

Soudní dvůr ve svém rozsudku G4S Secure Solutions odkázal na *viditelné nošení jakéhokoli symbolu* náboženského přesvědčení na pracovišti. Měl za to, že zákaz nošení těchto symbolů je způsobilý zajistit řádné uplatňování politiky neutrality podniku pod podmínkou, že je tato politika skutečně sledována koherentním a systematickým způsobem. Otázkou zákazu nošení *nápadných rozměrných symbolů* se Soudní dvůr dosud nezabýval.

Generální advokát uvedl, že tato otázka vede k ověření, zda je *viditelné* nošení *malých* symbolů přiměřené. V tomto ohledu má za to, že **politika politické, filozofické nebo náboženské neutrality zaměstnavatele v jeho vztazích se zákazníky není neslučitelná s tím, aby jeho zaměstnanci nosili na pracovišti symboly náboženského přesvědčení, viditelně či nikoli, které jsou ovšem malé, jinými slovy decentní a které nejsou na první pohled zřetelné.**

Podle generálního advokáta Soudnímu dvoru nepřísluší, aby poskytl definici pojmu „malý“, protože svou roli může hrát kontext, v němž je symbol nošen. Generální advokát je nicméně názoru, že muslimský šátek nepředstavuje malý náboženský symbol. Přísluší tedy vnitrostátnímu soudu, aby situaci zkoumal případ od případu.

Generální advokát měl za to, že je-li zákaz nošení jakýchkoli viditelných symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení na pracovišti přípustný, zaměstnavatel také může v rámci svobody podnikání zakázat pouze nošení nápadných rozměrných symbolů.

Generální advokát dospěl k závěru, že **interní pravidlo soukromého podniku zakazující v rámci jeho politiky neutrality pouze nošení nápadných rozměrných symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení na pracovišti může být odůvodněné.** Taková politika zákazu musí být sledována koherentním a systematickým způsobem, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.

Nakonec generální advokát zkoumal otázku, zda členské státy mohou použít vnitrostátní ústavní předpisy na ochranu svobody náboženského vyznání při přezkumu pokynu založeného na interním pravidle podniku, kterým se zakazuje nošení symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení. Z německých ústavních předpisů totiž vyplývá, že přání zaměstnavatele provádět politiku náboženské neutrality vůči svým zákazníkům je v zásadě legitimní pouze tehdy, pokud mu neexistence takové neutrality způsobuje hospodářskou újmu.

Generální advokát měl za to, že je nezbytné zohlednit rozmanitost přístupů členských států ohledně ochrany svobody náboženského vyznání. Dle jeho názoru nejsou německé vnitrostátní předpisy v rozporu se směrnicí o rovném zacházení v zaměstnání a povolání. Nezakazují totiž politiku politické, filozofické nebo náboženské neutrality ze strany zaměstnavatele, ale stanoví pouze dodatečný požadavek na provedení této politiky zaměstnavatelem, který se týká existence dostatečně konkrétní hrozby hospodářského znevýhodnění pro zaměstnavatele nebo dotčenou třetí osobu.

Generální advokát tedy dospěl k závěru, že **vnitrostátní soud může použít vnitrostátní ústavní předpisy na ochranu svobody náboženského vyznání při přezkumu pokynu založeného na interním pravidle soukromého podniku týkajícím se zákazu nošení symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení na pracovišti. Tyto předpisy však nesmí porušovat zásadu nediskriminace stanovenou směrnicí, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.**

UPOZORNĚNÍ: Soudní dvůr není stanoviskem generálního advokáta vázán. Úlohou generálních advokátů je zcela nezávisle navrhnout Soudnímu dvoru právní řešení věci, která jim je přidělena. Soudci Soudního dvora začínají nyní v uvedené věci rozhodovat. Rozsudek bude vydán později

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](#) stanoviska se na internetové stránce CURIA zveřejňuje v den, kdy je generální advokát přednesl.

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

Obrazové záznamy z přednesení stanoviska jsou dostupné na [Europe by Satellite](#) ☎ (+32) 2 2964106