



Tisk a informace

Soudní dvůr Evropské unie
TISKOVÁ ZPRÁVA č. 128/21
V Lucemburku dne 15. července 2021

Rozsudek ve spojených věcech C-804/18 a C-341/19
WABE a MH Müller Handel

Zákaz nosit na pracovišti jakoukoli viditelnou formu vyjádření politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení může být odůvodněn potřebou zaměstnavatele prezentovat se vůči zákazníkům neutrálním způsobem nebo předcházet společenským konfliktům

Toto odůvodnění však musí odpovídat skutečné potřebě zaměstnavatele a v rámci sladění dotčených práv a zájmů mohou vnitrostátní soudy zohlednit kontext vlastní jejich členskému státu, a zejména vnitrostátní ustanovení, která jsou příznivější pro ochranu svobody náboženského vyznání

IX a MJ, zaměstnané ve společnostech založených podle německého práva v případě prvně uvedené jako specializovaná vychovatelka a v případě druhé jako asistentka prodeje a pokladní, nosily na svých pracovištích muslimský šátek.

Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel IX, sdružení WABE eV, měl za to, že nošení takového šátku neodpovídá politice politické, filozofické a náboženské neutrality uplatňované vůči rodičům, dětem a třetím osobám, požádal ji o odložení tohoto šátku, a když odmítla, ji dvakrát uvolnil dočasně z práce a uložil jí napomenutí. Zaměstnavatel MJ, společnost MH Müller Handels GmbH, v situaci, kdy MJ odmítla tento šátek na pracovišti odložit, ji nejprve přidělil na jiné pracovní místo, které jí umožňovalo uvedený šátek nosit, poté ji poslal domů a nařídil jí, aby se dostavila na pracoviště bez nápadných a rozměrných symbolů vyjádření jakéhokoliv politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení.

IX podala k Arbeitsgericht Hamburg (pracovní soud v Hamburku, Německo) žalobu, kterou se domáhala, aby sdružení WABE bylo uloženo odstranit z jejího osobního spisu napomenutí týkající se nošení muslimského šátku MJ podala k vnitrostátním soudům žalobu na určení neplatnosti pokynu, který jí dala společnost Müller Handel, a na náhradu utrpěné škody. Vzhledem k tomu, že MJ měla před uvedenými soudy ve věci úspěch, podala společnost Müller Handel opravný prostředek „Revision“ k Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo).

V tomto kontextu se oba předkládající soudy rozhodly dotázat Soudního dvora na výklad směrnice 2000/78¹. Soudnímu dvoru byla zejména položena otázka, zda interní pravidlo podniku, které zakazuje zaměstnancům nosit na pracovišti jakýkoli viditelný symbol politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení, zakládá ve vztahu k zaměstnancům, kteří z důvodu náboženských pravidel dodržují určitá pravidla oblékání, přímou či nepřímou diskriminaci na základě náboženského vyznání nebo přesvědčení, za jakých podmínek může být případné rozdílné zacházení nepřímo založené na náboženském vyznání nebo přesvědčení vyplývající z takového pravidla odůvodněno a které skutečnosti mají být zohledněny při přezkumu přiměřenosti takového rozdílného zacházení.

Ve svém rozsudku velkého senátu Soudní dvůr zejména upřesňuje, za jakých podmínek může být odůvodněno rozdílné zacházení nepřímo založené na náboženském vyznání nebo přesvědčení, vyplývající z takového interního pravidla.

¹ Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2000, L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79).

Závěry Soudního dvora

Soudní dvůr na prvním místě v souvislosti s věcí C-804/18 posuzoval, zda interní pravidlo podniku, které zakazuje zaměstnancům nosit na pracovišti jakýkoli viditelný symbol politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení, zakládá ve vztahu k zaměstnancům, kteří z důvodu náboženských pravidel dodržují určitá pravidla oblékání, přímou diskriminaci na základě náboženského vyznání nebo přesvědčení, kterou směrnice 2000/78 zakazuje².

Soudní dvůr k tomu uvedl, že nošení symbolů nebo oděvů k vyjádření náboženského vyznání nebo přesvědčení spadá pod „svobodu myšlení, svědomí a náboženského vyznání“³. Pro účely použití směrnice 2000/78 se kromě toho výrazy „náboženské vyznání“ a „přesvědčení“ považují za dvě strany jednoho a téhož důvodu diskriminace.

Soudní dvůr dále připomněl svou judikaturu, podle které takové pravidlo nezakládá přímou diskriminaci, jelikož se vztahuje bez rozdílu na jakýkoli projev takového přesvědčení a se všemi zaměstnanci podniku zachází stejným způsobem, když jim obecným způsobem a bez rozdílu ukládá povinnost neutrálního oděvu a brání v nošení takovýchto symbolů. Podle Soudního dvora není tento závěr zpochybněn okolností, že někteří zaměstnanci dodržují náboženská pravidla, která vyžadují nošení určitého oděvu. Takové pravidlo, jako je výše uvedené, sice může způsobit takovým zaměstnancům obzvláštní nepříjemnosti, avšak tato okolnost nemá vliv na závěr, že toto pravidlo, které vyjadřuje politiku politické, filozofické a náboženské neutrality zaměstnavatele, v zásadě nezavádí rozdílné zacházení se zaměstnanci na základě kritéria neoddělitelně spjatého s náboženským vyznáním nebo přesvědčením.

V projednávaném případě bylo podle všeho dotčené pravidlo uplatňováno obecně a bez rozdílu, jelikož dotýčný zaměstnavatel požádal také zaměstnankyni, která nosila křížek, aby jej odložila. Soudní dvůr dospěl k závěru, že za těchto podmínek takové pravidlo, o jaké se jedná v původním řízení, nezakládá ve vztahu k zaměstnancům, kteří z důvodu náboženských předpisů dodržují určitá pravidla oblékání, přímou diskriminaci na základě náboženského vyznání nebo přesvědčení.

Soudní dvůr na druhém místě zkoumal, zda rozdílné zacházení nepřímo založené na náboženském vyznání nebo přesvědčení⁴ vyplývající z takového interního pravidla může být odůvodněno vůli zaměstnavatele uplatňovat vůči svým zákazníkům nebo uživatelům politiku politické, filozofické a náboženské neutrality s cílem zohlednit jejich legitimní očekávání. Na tuto otázku odpověděl kladně, přičemž zároveň určil, které skutečnosti podmiňují tento závěr.

V tomto ohledu Soudní dvůr nejprve konstatoval, že vůli zaměstnavatele uplatňovat ve vztazích se zákazníky politiku politické, filozofické nebo náboženské neutrality lze považovat za legitimní cíl. Soudní dvůr nicméně upřesnil, že sama tato vůle jako taková nepostačuje k objektivnímu odůvodnění rozdílného zacházení nepřímo založeného na náboženském vyznání nebo přesvědčení, jelikož objektivní povaha takového odůvodnění může být konstatována pouze v případě skutečné potřeby tohoto zaměstnavatele. Relevantními skutečnostmi při určení takové potřeby jsou zejména práva a legitimní očekávání zákazníků nebo uživatelů, a konkrétněji v oblasti vzdělávání prání rodičů, aby se jejich dětem věnovaly osoby, které při kontaktu s nimi neprojevují své náboženské vyznání nebo přesvědčení.

Při posouzení existence takové potřeby je obzvláště relevantní, aby zaměstnavatel předložil důkaz, že v případě neexistence takové politiky neutrality by byla narušena jeho svoboda podnikání⁵, jelikož vzhledem k povaze jeho činnosti nebo kontextu této činnosti by byl vystaven nepříznivým důsledkům.

² Článek 1 a čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78.

³ Chráněnou článkem 10 Listiny základních práv Evropské unie.

⁴ Ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78, který zakazuje jakoukoli nepřímou diskriminaci mimo jiné na základě náboženského vyznání nebo víry, ledaže kritérium nebo praxe, z nichž vyplývá, jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.

⁵ Uznaná v článku 16 Listiny základních práv.

Soudní dvůr dále upřesnil, že uvedené rozdílné zacházení musí být způsobilé zajistit řádné uplatňování uvedené politiky neutrality, což předpokládá, že tato politika je prováděna soudržným a systematickým způsobem. Konečně zákaz nosit na pracovišti jakýkoliv viditelný symbol politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení musí být omezen na to, co je skutečně nezbytné s ohledem na skutečný rozsah a závažnost nepříznivých důsledků, kterým se zaměstnavatel snaží takovým zákazem zabránit.

Na třetím místě Soudní dvůr v souvislosti s věcí C-341/19 zkoumal, zda nepřímá diskriminace na základě náboženského vyznání nebo přesvědčení vyplývající z interního pravidla podniku, které zakazuje nošení viditelných politických, filozofických nebo náboženských symbolů na pracovišti s cílem zajistit v rámci tohoto podniku politiku neutrality, může být odůvodněna pouze tehdy, pokud se tento zákaz vztahuje na jakoukoliv viditelnou formu vyjádření takového přesvědčení, nebo zda lze připustit zákaz omezený na nošení nápadných a rozměrných symbolů, pokud je uplatňován soudržně a systematicky.

V tomto ohledu zdůraznil, že takový omezený zákaz se může závažněji dotknout osob, které se hlásí k náboženským, filozofickým a nekonfesním směrům, které vyžadují nošení oděvu nebo nápadného rozměrného symbolu, jako je šátek. Pokud je tedy kritérium nošení nápadných rozměrných symbolů výše uvedených přesvědčení neoddělitelně spjata s jedním či několika určitými náboženskými vyznáními nebo přesvědčeními, bude mít zákaz nosit tyto symboly na základě takového kritéria za následek, že s některými zaměstnanci bude zacházeno méně příznivě než s jinými na základě jejich náboženského vyznání nebo přesvědčení, což se rovná přímé diskriminaci, kterou nelze odůvodnit.

Pro případ, že by přímá diskriminace nebyla konstatována, Soudní dvůr poznamenal, že takové rozdílné zacházení, o jaké se jedná v původním řízení, by zakládalo, pokud ve skutečnosti znevýhodňuje osoby hlásící se k určitému náboženskému vyznání nebo přesvědčení, nepřímou diskriminaci, která může být odůvodněna pouze tehdy, pokud se zákaz vztahuje na jakoukoliv viditelnou formu vyjádření náboženského, politického nebo filozofického přesvědčení. V tomto ohledu připomíná, že politika neutrality v rámci podniku může představovat legitimní cíl a musí odpovídat skutečné potřebě podniku, jako je předcházení společenským konfliktům nebo neutrální prezentace zaměstnavatele vůči zákazníkům, aby objektivně odůvodňovala rozdílné zacházení nepřímo založené na náboženském vyznání nebo přesvědčení. Aby přitom taková politika byla účinně uplatňována, nelze připustit žádný viditelný projev politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení, jsou-li zaměstnanci v kontaktu se zákazníky nebo mezi sebou, jelikož nošení jakéhokoliv symbolu, i malého, ohrožuje způsobilost pravidla dosáhnout sledovaného cíle.

Na čtvrtém místě Soudní dvůr rozhodl, že vnitrostátní ustanovení na ochranu svobody náboženského vyznání mohou být v rámci přezkumu přiměřenosti rozdílného zacházení nepřímo založeného na náboženském vyznání nebo přesvědčení zohledněna jako příznivější ustanovení⁶. V tomto ohledu zaprvé připomněl, že při přezkumu přiměřenosti – ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) směrnice 2000/78 – omezení vyplývajícího z opatření, které má zajistit uplatňování politiky politické, filozofické a náboženské neutrality, je třeba zohlednit jednotlivá dotčená práva a svobody a vnitrostátním soudům přísluší, aby s ohledem na všechny skutečnosti vyplývající z předmětného spisu zohlednily existující zájmy a omezily omezení dotčených svobod na to, co je skutečně nezbytné. To umožňuje zajistit, je-li dotčeno více základních práv a zásad zakotvených ve Smlouvách, aby byl při posuzování dodržování zásady proporcionality zachován nezbytný soulad požadavků vážících se k ochraně jednotlivých dotčených práv a zásad a spravedlivá rovnováha mezi nimi. Zadruhé konstatoval, že jelikož unijní normotvůrce ve směrnici 2000/78 sám neprovedl nezbytné sladění mezi svobodou myšlení, přesvědčení a náboženského vyznání a legitimními cíli, kterých se lze dovolávat jako odůvodnění nerovného zacházení, a ponechal toto sladění na členských státech a jejich soudech, umožnil zohlednit kontext vlastní každému členskému státu a přiznat každému z nich v rámci tohoto sladění prostor pro uvážení.

⁶ Ve smyslu čl. 8 odst. 1 směrnice 2000/78, jenž hovoří o ustanoveních, která jsou příznivější pro ochranu zásady rovného zacházení než ustanovení směrnice. Tak je tomu například v případě vnitrostátních ustanovení, která stanoví pro odůvodnění rozdílného zacházení nepřímo založeného na náboženském vyznání přísnější požadavky než čl. 2 odst. 2 písm. b) bod i) uvedené 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 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