



Tlač a informácie

Súdny dvor Európskej únie
TLAČOVÉ KOMUNIKÉ č. 128/21
V Luxemburgu 15. júla 2021

Rozsudok v spojených veciach C-804/18 a C-341/19
WABE a MH Müller Handel

Zákaz nosiť na pracovisku akúkoľvek viditeľnú formu vyjadrenia politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia môže byť odôvodnený potrebou zamestnávateľa prezentovať sa neutrálnym spôsobom voči klientom alebo zabrániť sociálnym konfliktom

Toto odôvodnenie však musí zodpovedať skutočnej potrebe zamestnávateľa a v rámci zosúladenia dotknutých práv a záujmov môžu vnútroštátne súdy zohľadniť kontext vlastný ich členskému štátu a najmä priaznivejšie vnútroštátne ustanovenia, pokiaľ ide o ochranu slobody náboženského vyznania

IX a MJ, ktoré boli zamestnané v rámci spoločností založených podľa nemeckého práva ako kvalifikovaná pedagogička a asistentka predaja a pokladníčka, na svojom mieste výkonu práce nosili moslimskú šatku.

Keďže sa združenie WABE eV (ďalej len „WABE“), ako zamestnávateľ IX, domnievalo, že nosenie takejto šatky nezodpovedalo politike politickej, filozofickej a náboženskej neutrality vo vzťahu k rodičom, deťom a tretím osobám, požiadalo ju, aby si túto šatku dala dole, a potom, ako odmietla, ju dvakrát dočasne uvoľnilo z práce, pričom jej adresovalo upozornenie. Spoločnosť MH Müller Handels GmbH (ďalej len „MH“) ako zamestnávateľ MJ zase potom, ako si MJ odmietla túto šatku dať dole na pracovisku, ju najprv pridělila na iné pracovné miesto, ktoré jej umožňovalo nosiť uvedenú šatku, a následne jej potom, čo ju poslala domov, nariadila, aby sa dostavila na svoje pracovisko bez nápadných a rozmerných symbolov akéhokoľvek náboženského, politického alebo filozofického presvedčenia.

IX podala na Arbeitsgericht Hamburg (Pracovný súd Hamburg, Nemecko) žalobu, ktorou sa domáhala, aby bola združeniu WABE uložená povinnosť vyňať z jej osobného spisu upozornenia týkajúce sa nosenia moslimskej šatky. MJ podala žalobu na vnútroštátne súdy, ktorou sa domáhala určenia neplatnosti príkazu spoločnosti MH a priznania náhrady spôsobenej škody. Keďže MJ uspela na týchto súdoch, MH podala opravný prostriedok „Revision“ na Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko).

V tomto kontexte sa oba vnútroštátne súdy rozhodli položiť Súdneho dvoru otázku týkajúcu sa výkladu smernice 2000/78¹. Bola položená najmä otázka, či vnútorné pravidlo podniku, ktoré zakazuje pracovníkom nosiť všetky viditeľné symboly politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia na pracovisku, predstavuje vo vzťahu k pracovníkom, ktorí dodržiavajú určité pravidlá týkajúce sa obliekania v závislosti od náboženských predpisov, priamu alebo nepriamu diskrimináciu založenú na náboženstve alebo viere, za akých podmienok je prípadný rozdiel v zaobchádzaní nepriamo založený na náboženstve alebo viere, ktorý vyplýva z takéhoto pravidla, odôvodnený a aké skutočnosti treba zohľadniť v rámci skúmania primeranosti takéhoto rozdielného zaobchádzania.

Súdny dvor vo svojom rozsudku vyhlásenom veľkou komorou najmä spresnil, za akých podmienok môže byť rozdielne zaobchádzanie nepriamo založené na náboženstve alebo viere, vyplývajúce z takéhoto interného pravidla, odôvodnené.

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).

Posúdenie Súdnyim dvorom

Súdny dvor najprv v súvislosti s vecou C-804/18 skúmal, či vnútorné pravidlo podniku, zakazujúce pracovníkom nosiť všetky viditeľné symboly politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia na pracovisku, predstavuje vo vzťahu k pracovníkom, ktorí dodržiavajú určité pravidlá obliekania sa v závislosti od náboženských predpisov, priamu diskrimináciu založenú na náboženstve alebo viere, ktorú smernica 2000/78 zakazuje.²

V tejto súvislosti Súdny dvor uvádza, že na nosenie symbolov alebo odevov s cieľom prejaviť náboženstvo alebo vieru sa vzťahuje „sloboda myslenia, svedomia a náboženského vyznania“³. Okrem toho na účely uplatnenia smernice 2000/78 sa pojmy „náboženstvo“ a „presvedčenie“ považujú za dve strany toho istého a jediného dôvodu diskriminácie.

Súdny dvor ďalej pripomína svoju judikatúru, podľa ktorej takéto pravidlo nepredstavuje priamu diskrimináciu, keďže sa týka bez rozdielu každého prejavu takéhoto presvedčenia a zaobchádza rovnakým spôsobom so všetkými pracovníkmi podniku tým, že im všeobecne a nediferencovaným spôsobom ukladá neutralitu obliekania sa, ktorá bráni noseniu takýchto symbolov. Súdny dvor dospel k záveru, že toto konštatovanie nie je spochybnené úvahou, že niektorí pracovníci dodržiavajú náboženské predpisy vyžadujúce povinnosť nosiť určitý odev. Hoci také pravidlo, aké je uvedené vyššie, môže istotne spôsobiť osobitné nepohodlie pre takýchto pracovníkov, nemá to vplyv na konštatovanie, že toto pravidlo, ktoré vyjadruje politiku neutrality podniku, v zásade nezavádza rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi založené na kritériu neoddeliteľne spojenom s náboženstvom alebo vierou.

V prejednáwanej veci sa zdá, že predmetné pravidlo bolo uplatnené všeobecne a nediferencovaným spôsobom, keďže dotknutý zamestnávateľ tiež vyžadoval a dosiahol, aby si zamestnankyňa nosiaca náboženský kríž, dala tento symbol dole. Súdny dvor dospel k záveru, že za týchto podmienok pravidlo, o aké ide vo veci samej, nepredstavuje vo vzťahu k pracovníkom, ktorí dodržiavajú určité pravidlá obliekania sa podľa náboženských predpisov, priamu diskrimináciu na základe náboženstva alebo viery.

Súdny dvor v druhom rade skúmal, či rozdielne zaobchádzanie nepriamo založené na náboženstve alebo viere,⁴ vyplývajúce z takéhoto vnútorného pravidla, môže byť odôvodnené vôľou zamestnávateľa uskutočňovať politiku politickej, filozofickej a náboženskej neutrality vo vzťahu k svojim klientom alebo užívateľom s cieľom zohľadniť ich legitímne očakávania. Na túto otázku odpovedá kladne, pričom identifikuje skutočnosti, ktoré podmieňujú tento záver.

V tejto súvislosti Súdny dvor najprv uvádza, že vôľa zamestnávateľa vyjadrovať vo vzťahoch so zákazníkmi politiku politickej, filozofickej alebo náboženskej neutrality môže predstavovať legitímny cieľ. Súdny dvor však spresňuje, že táto obyčajná vôľa sama osebe nestačí na objektívne odôvodnenie rozdielneho zaobchádzania nepriamo založeného na náboženstve alebo viere, keďže objektívnu povahu takéhoto odôvodnenia možno identifikovať len v prípade skutočnej potreby tohto zamestnávateľa. Relevantnými skutočnosťami na účely zistenia takejto potreby sú najmä práva a legitímne očakávania zákazníkov alebo užívateľov a konkrétnejšie v oblasti vzdelávania želanie rodičov, aby ich deti boli vzdelávané osobami, ktoré neprejavujú svoje náboženské vyznanie alebo vieru, keď sú v kontakte s deťmi.

Na posúdenie existencie takejto potreby je osobitne dôležité, aby zamestnávateľ predložil dôkaz o tom, že v prípade neexistencie takejto politiky neutrality by bola ohrozená jeho sloboda podnikania,⁵ v tom zmysle, že vzhľadom na povahu jeho činností alebo kontext, do ktorého patria, by to malo na neho nepriaznivé dôsledky.

² Článok 1 a článok 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78.

³ Chránená článkom 10 Charty základných práv Európskej únie.

⁴ V zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78, ktorý zakazuje akúkoľvek nepriamu diskrimináciu najmä na základe náboženstva alebo viery, s výnimkou toho, že by kritérium alebo prax, z ktorých vyplýva, boli objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa boli primerané a nevyhnutné.

⁵ Uznaná v článku 16 Charty základných práv.

Súdny dvor ďalej spresňuje, že uvedené rozdielne zaobchádzanie musí byť spôsobilé zabezpečiť riadne uplatňovanie uvedenej politiky neutrality, čo predpokladá, že táto politika bude uplatňovaná koherentným a systematickým spôsobom. Nakoniec zákaz nosiť akékoľvek viditeľné symboly politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia na pracovisku musí byť obmedzený na to, čo je striktné nevyhnutné vzhľadom na skutočný rozsah a skutočnú závažnosť nepriaznivých dôsledkov, ktorým sa chce zamestnávateľ týmto zákazom vyhnúť.

V treťom rade Súdny dvor v súvislosti s vecou C-341/19 skúmal, či nepriama diskriminácia založená na náboženstve alebo viere vyplývajúca z vnútorného pravidla podniku zakazujúceho na pracovisku nosenie viditeľných symbolov politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia s cieľom zabezpečiť politiku neutrality v rámci tohto podniku môže byť odôvodnená len vtedy, ak sa vzťahuje na akúkoľvek viditeľnú formu vyjadrenia takéhoto presvedčenia, alebo či zákaz obmedzený na nosenie nápadných a rozmerných symbolov je prípustný, ak sa vykonáva koherentným a systematickým spôsobom.

V tejto súvislosti zdôrazňuje, že takýto obmedzený zákaz môže mať väčší dosah na osoby, ktoré sú príslušníkmi náboženských, filozofických alebo nekonfesných prúdov, ktoré stanovujú nosenie oblečenia alebo nápadného rozmerného symbolu, ako je pokrývka hlavy. Ak je teda kritérium nosenia nápadných rozmerných symbolov uvedeného presvedčenia nerozlučne spojené s určitým jedným alebo viacerými náboženstvami alebo vierovyznaniami, zákaz nosiť tieto symboly na základe takéhoto kritéria bude mať za následok, že s niektorými pracovníkmi sa bude zaobchádzať menej priaznivo ako s inými pracovníkmi na základe ich náboženstva alebo viery, čo predstavuje priamu diskrimináciu, ktorú nemožno odôvodniť.

V prípade, že by priama diskriminácia nebola konštatovaná, Súdny dvor poznamenáva, že rozdielne zaobchádzanie, o aké ide vo veci samej, predstavuje, ak vedie k osobitnému znevýhodneniu osôb, ktoré sú príslušníkmi určitého náboženstva alebo viery, nepriamu diskrimináciu, ktorá môže byť odôvodnená len vtedy, ak sa zákaz týka akejkoľvek viditeľnej formy vyjadrenia politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia. V tejto súvislosti pripomína, že politika neutrality v rámci podniku môže predstavovať legitímny cieľ a musí zodpovedať skutočnej potrebe podniku, ako je prevencia sociálnych konfliktov alebo prezentácia zamestnávateľa neutrálnym spôsobom voči klientom na to, aby objektívne odôvodnila rozdielne zaobchádzanie nepriamo založené na náboženstve alebo viere. Na účinné presadzovanie takejto politiky však nemožno pripustiť žiadne viditeľné prejavy politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia, keď sú pracovníci v kontakte so zákazníkmi alebo sú v kontakte medzi sebou, pretože nosenie akéhokoľvek symbolu, hoci aj malej veľkosti, ohrozuje schopnosť pravidla dosiahnuť sledovaný cieľ.

Vo štvrtom rade Súdny dvor rozhodol, že vnútroštátne ustanovenia chrániace slobodu náboženského vyznania môžu byť zohľadnené ako priaznivejšie ustanovenia⁶ v rámci preskúmania primeranosti rozdielneho zaobchádzania nepriamo založeného na náboženstve alebo viere. V tejto súvislosti v prvom rade pripomína, že pri skúmaní primeranosti obmedzenia vyplývajúceho z opatrenia určeného na zabezpečenie uplatňovania politiky politickej, filozofickej a náboženskej neutrality v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) bodu i) smernice 2000/78 treba zohľadniť rôzne dotknuté práva a slobody a že vnútroštátnym súdom prináleží, aby vzhľadom na všetky okolnosti predmetného prípadu zohľadnili existujúce záujmy a upravili obmedzenia predmetných slobôd na nevyhnutné minimum. To umožní zabezpečiť, aby v prípade, že ide o viaceré základné práva a zásady zakotvené v Zmluvách, sa posúdenie dodržiavania zásady proporcionality vykonávalo tak, že dôjde k nevyhnutnému zosúladieniu požiadaviek spojených s ochranou rozličných dotknutých práv a zásad s cieľom zabezpečiť spravodlivú rovnováhu medzi nimi. V druhom rade konštatuje, že normotvorca Únie tým, že v smernici 2000/78 nevykonal nevyhnutné zosúladenie medzi slobodou myslenia, viery a náboženstva a legitímnymi cieľmi, na ktoré sa možno odvolávať ako odôvodnenie rozdielneho zaobchádzania, a tým, že ponechal

⁶ V zmysle článku 8 ods. 1 smernice 2000/78, ktorý sa týka ustanovení, ktoré sú pre ochranu zásady rovnosti zaobchádzania priaznivejšie než ustanovenia tejto smernice. Tak by to bolo napríklad v prípade vnútroštátnych ustanovení, ktoré podmieňujú odôvodnenie rozdielneho zaobchádzania nepriamo založeného na náboženstve vyššími požiadavkami, ako to robí článok 2 ods. 2 písm. b) bod i) uvedenej smernice.

starostlivosť o vykonanie tohto zosúladenia členským štátom a ich súdom, umožnil zohľadniť kontext vlastný každému členskému štátu a priznať každému z nich určitú mieru voľnej úvahy v rámci tohto zosúladenia.

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](#) rozsudku sa uverejňuje na internetovej stránke CURIA v deň vyhlásenia rozsudku.

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

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