



Mediji i informiranje

Sud Europske unije  
**PRIOPĆENJE ZA MEDIJE br. 30/17**

U Luxembourgju 14. ožujka 2017.

Presude u predmetima C-157/15, Achbita, Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding/G4S Secure Solutions i C-188/15, Bougnaoui i Association de défense des droits de l'homme (ADDH)/Micropole Univers

**Interno pravilo poduzeća kojim se zabranjuje vidljivo nošenje svih političkih, filozofskih ili vjerskih simbola na radnom mjestu ne predstavlja izravnu diskriminaciju**

*Međutim, u slučaju nepostojanja takvog pravila, poslodavčeva namjera kojom se vodi računa o klijentovim željama da njegove usluge više ne pruža zaposlenica koja nosi islamsku maramu za glavu ne može se smatrati uvjetom za obavljanje zanimanja koji je takve naravi da otklanja postojanje diskriminacije*

**Predmet C-157/15, G4S Secure Solutions**

Poduzeće G4S 12. veljače 2003. zaposlilo je Samiru Achbitu, vjernicu muslimanske vjeroispovijesti, kao recepcionarku. To privatno poduzeće klijentima iz javnog i privatnog sektora pruža, među ostalim, usluge prijema. U vrijeme kad je S. Achbita zaposlena, u društvu G4S napisano pravilo zabranjivalo je radnicima da na radnom mjestu nose vidljive simbole svojih političkih, filozofskih ili vjerskih uvjerenja.

U travnju 2006. S. Achbita obavijestila je svojeg poslodavca da ima namjeru tijekom radnog vremena nositi islamsku maramu za glavu. U svojem odgovoru uprava društva G4S obavijestila ju je da joj ne može tolerirati nošenje marame jer je vidljivo nošenje političkih, filozofskih ili vjerskih simbola u suprotnosti s politikom neutralnosti na koju se poduzeće obvezalo u kontaktima sa svojim klijentima. Dana 12. svibnja 2006., nakon prekida rada zbog bolesti, S. Achbita obavijestila je svojeg poslodavca da se 15. svibnja vraća na rad i da će od tada nositi islamsku maramu za glavu.

Dana 29. svibnja 2006. radničko vijeće društva G4S odobrilo je izmjenu unutarnjeg pravilnika, koja je stupila na snagu 13. lipnja 2006. U njemu je propisano da je „radnicima na radnom mjestu zabranjeno nositi vidljive simbole svojih političkih, filozofskih ili vjerskih uvjerenja odnosno vršenje svih obreda koji iz njih proizlaze”. Dana 12. lipnja 2006. S. Achbiti otkazan je ugovor o radu zbog ustrajnog iskazivanja želje da na svojem radnom mjestu nosi islamsku maramu za glavu. Tu je odluku osporavala pred belgijskim sudovima.

U postupku koji je pred njime pokrenut Hof van Cassatie (Kasacijski sud, Belgija) postavlja pitanje o Unijinoj Direktivi o jednakom postupanju pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja<sup>1</sup>. Taj sud u bitnome želi znati predstavlja li zabrana nošenja islamske marame za glavu koja proizlazi iz općeg internog pravila privatnog poduzeća izravnu diskriminaciju.

U svojoj današnjoj presudi Sud najprije podsjeća da Direktiva pod pojmom „načelo jednakog postupanja” podrazumijeva nepostojanje bilo kakve izravne ili neizravne diskriminacije, među ostalim, na temelju vjere. Iako Direktiva ne sadržava definiciju pojma „vjera”, zakonodavac Unije upućuje na Europsku konvenciju za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda (EKLJP) i na ustavne tradicije zajedničke državama članicama, potvrđene u Povelji Unije o temeljnim pravima. Stoga

<sup>1</sup> Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL 2000., L 303, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 69.)

pojam vjere treba tumačiti tako da obuhvaća činjenicu imanja religijskih uvjerenja i slobodu osoba da ih iskazuju u javnosti.

Sud utvrđuje da se interno pravilo društva G4S odnosi na nošenje vidljivih simbola političkih, filozofskih ili vjerskih uvjerenja te da stoga bez razlike obuhvaća svako iskazivanje takvih uvjerenja. To se pravilo stoga na jednak način odnosi na sve radnike poduzeća, propisujući im na općenit način i bez ikakve razlike obvezu neutralnosti u pogledu odijevanja. Iz elemenata spisa kojim Sud raspolaže ne proizlazi da je to interno pravilo na S. Achbitu primijenjeno drukčije nego u odnosu na druge radnike društva G4S. **Stoga takvo interno pravilo ne uspostavlja različito postupanje koje se izravno temelji na vjeri ili uvjerenju u smislu Direktive.**

Sud, međutim, ističe da nije isključeno da nacionalni sud može doći do zaključka da interno pravilo uspostavlja različito postupanje koje se **neizravno** temelji na vjeri ili uvjerenju, ako se utvrdi da naizgled neutralna obveza koju to pravilo sadržava zapravo dovodi u neravnopravan položaj osobe određene vjere ili uvjerenja.

Međutim, takvo različito postupanje ipak ne predstavlja neizravnu diskriminaciju ako je opravdano legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna. Ističući da je nacionalni sud pred kojim je pokrenut postupak jedini nadležan za odlučivanje je li i u kojoj mjeri interno pravilo u skladu s tim zahtjevima, Sud s tim u vezi daje upute.

Sud navodi da je legitimna poslodavčeva želja da prema svojim javnim i privatnim klijentima prikazuje imidž neutralnosti, osobito kad uključuje samo radnike koji stupaju u kontakt s klijentima. Naime, ta se želja odnosi na slobodu poduzetništva, koja je priznata Poveljom.

Osim toga, zabrana vidljivog nošenja simbola političkih, filozofskih ili vjerskih uvjerenja može osigurati dobru primjenu politike neutralnosti, pod uvjetom da se ta politika uistinu slijedi na dosljedan i sustavan način. S tim u vezi, nacionalni sud mora provjeriti je li društvo G4S, prije nego što je S. Achbiti otkazalo ugovor o radu, uspostavilo opću politiku koja se u tom pogledu primjenjuje bez ikakve razlike.

U ovom slučaju treba također provjeriti odnosi li se zabrana isključivo na radnike društva G4S koji su u kontaktu s klijentima. Ako je to slučaj, zabranu treba smatrati nužno potrebnom za ostvarenje cilja koji se želi postići.

Usto valja provjeriti je li društvo G4S prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu S. Achbiti moglo ponuditi radno mjesto koje ne podrazumijeva vizualni kontakt s njegovim klijentima, vodeći računa o zabranama svojstvenima tom poduzeću, a da pritom ne snosi dodatni trošak.

Stoga Sud zaključuje da zabrana nošenja islamske marame za glavu koja proizlazi iz internog pravila privatnog poduzeća kojim se zabranjuje vidljivo nošenje svih političkih, filozofskih ili vjerskih simbola na radnom mjestu **ne predstavlja izravnu diskriminaciju na temelju vjere ili uvjerenja u smislu Direktive.**

Nasuprot tomu, takva zabrana može predstavljati **neizravnu diskriminaciju** ako se utvrdi da naizgled neutralna obveza koju ona predviđa zapravo dovodi u neravnopravan položaj osobe određene vjere ili uvjerenja. Međutim, **takva neizravna diskriminacija može biti objektivno opravdana legitimnim ciljem**, kao što je poslodavčeva želja da u odnosima sa svojim klijentima slijedi politiku političke, filozofske i vjerske neutralnosti, ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna. Te uvjete dužan je provjeriti belgijski Kasacijski sud.

### ***Predmet C-188/15, Bougnaoui i ADDH***

Asma Bougnaoui u listopadu 2007. na studentskom sajmu, prije nego što je zaposlena kod privatnog poduzetnika Micropolea, upoznala je njegova predstavnika koji ju je obavijestio o tome da bi nošenje islamske marame za glavu moglo predstavljati problem u kontaktima s klijentima tog društva. Kada je A. Bougnaoui 4. veljače 2008. došla u Micropoleove prostorije radi obavljanja

poslijestudijskog osposobljavanja, nosila je običan rubac. Nakon toga na radnom mjestu nosila je islamsku maramu za glavu. Nakon njezina poslijestudijskog osposobljavanja, Micropole ju je zaposlio 15. srpnja 2008. na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme u svojstvu projektne inženjerke. Slijedom pritužbe jednog klijenta kojem ju je dodijelilo društvo Micropole, to poduzeće ponovno je potvrdilo načelo potrebne neutralnosti u pogledu svojih klijenata i od nje zatražilo da više ne nosi veo. A. Bougnaoui tomu se usprotivila, pa joj je slijedom toga otkazan ugovor o radu. Tu je odluku o otkazu ugovora o radu osporavala pred francuskim sudovima.

U postupku koji je pred njim pokrenut francuski Kasacijski sud pita Sud može li se poslodavčeva namjera kojom se vodi računa o klijentovoj želji da njegove usluge više ne pruža zaposlenica koja nosi islamsku maramu za glavu smatrati „stvarnim i odlučujućim uvjetom za obavljanje zanimanja” u smislu Direktive.

U svojoj današnjoj presudi Sud kao prvo utvrđuje da iz odluke kojom se upućuje zahtjev nije vidljivo je li osnova pitanja Kasacijskog suda utvrđeno različito postupanje koje se izravno ili neizravno temelji na vjeri ili uvjerenjima.

Stoga je na Kasacijskom sudu da provjeri je li se otkazivanje A. Bougnaoui temeljilo na nepoštovanju internog pravila kojim se zabranjuje vidljivo nošenje simbola političkih, filozofskih ili vjerskih uvjerenja. Ako je to slučaj, na tom je sudu da provjeri jesu li ispunjeni uvjeti utvrđeni u presudi G4S Secure Solutions, odnosno je li različito postupanje koje proizlazi iz naizgled neutralnog internog pravila koje u stvarnosti određene osobe može dovesti u nepovoljniji položaj objektivno opravdano vođenjem politike neutralnosti te je li primjereno i nužno.

S druge strane, u slučaju da se otkazivanje A. Bougnaoui ne temelji na postojanju takvog internog pravila, trebalo bi odrediti je li poslodavčeva namjera kojom se vodi računa o klijentovim željama da njegove usluge više ne pruža radnica koja nosi islamsku maramu za glavu opravdana u smislu članka 4. stavka 1. Direktive, prema kojem države članice mogu propisati da različito postupanje zabranjeno Direktivom ne predstavlja diskriminaciju kada, zbog prirode određenih profesionalnih djelatnosti ili zbog uvjeta u kojima se obavljaju, takva značajka predstavlja stvarni i odlučujući uvjet za obavljanje određenog zanimanja, ako je svrha opravdana, a zahtjev proporcionalan.

S tim u vezi, Sud podsjeća da samo u vrlo malom broju slučajeva određena značajka koja je, među ostalim, povezana s vjerom može predstavljati stvaran ili odlučujući uvjet za obavljanje zanimanja. Naime, taj pojam upućuje na značajku koja je objektivno određena prirodom predmetne profesionalne djelatnosti i ne odnosi se na subjektivna promišljanja, kao što je poslodavčeva namjera kojom se vodi računa o klijentovim posebnim željama.

Sud stoga odgovara da se **poslodavčeva namjera kojom se vodi računa o klijentovim željama da njegove usluge više ne pruža zaposlenica koja nosi islamsku maramu za glavu ne može smatrati stvarnim i odlučujućim uvjetom za obavljanje zanimanja u smislu te direktive.**

---

**NAPOMENA:** Prethodni postupak omogućuje sudovima država članica da, u okviru postupka koji se pred njima vodi, upute Sudu pitanja o tumačenju prava Unije ili o valjanosti nekog akta Unije. Sud ne rješava spor pred nacionalnim sudom. Na nacionalnom je sudu da predmet riješi u skladu s odlukom Suda. Ta odluka jednako obvezuje i druge nacionalne sudove pred kojima bi se moglo postaviti slično pitanje.

---

*Neslužbeni dokument za medije koji ne obvezuje Sud.*

*Cjelovit tekst presuda ([C-157/15](#) i [C-188/15](#)) objavljuje se na stranici CURIA na dan objave.*

*Osoba za kontakt: Iliana Paliova ☎ (+352) 4303 3708*

*Snimke objave presude nalaze se na "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106*