



Mediji in informacije

Sodišče Evropske unije
SPOROČILO ZA MEDIJE št. 30/17

Luxembourg, 14. marec 2017

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

Interno pravilo podjetja, s katerim je prepovedano vidno nošenje vsakršnega političnega, filozofskega ali verskega znaka, ne pomeni neposredne diskriminacije

Vendar če tako pravilo ne obstaja, volje delodajalca upoštevati željo stranke, naj storitev navedenega delodajalca ne opravlja več delavka, ki nosi muslimansko naglavno ruto, ni mogoče šteti za poklicno zahtevo, s katero je lahko obstoj diskriminacije izključen

Zadeva C-157/15, G4S Secure Solutions

Samiro Achbita, ki je muslimanske veroizpovedi, je podjetje G4S 12. februarja 2003 zaposlilo kot receptorko. To zasebno podjetje med drugim opravlja storitve recepcije in sprejema za stranke iz javnega in zasebnega sektorja. V času, ko je družba G4S zaposlila S. Achbita, je pri njej veljalo nenapisano pravilo, da delavci na delovnem mestu ne smejo nositi vidnih znakov političnega, filozofskega ali verskega prepričanja.

S. Achbita je aprila 2006 svojega delodajalca obvestila, da namerava med delovnim časom nositi muslimansko naglavno ruto. Vodstvo družbe G4S jo je v odgovor opozorilo, da nošenje naglavne rute ne bi bilo sprejemljivo, ker vidno nošenje političnih, filozofskih in verskih znakov nasprotuje nevtralnosti, za katero si podjetje prizadeva pri stikih s strankami. Po bolniški odsotnosti je S. Achbita 12. maja 2006 svojemu delodajalcu najavila, da se bo 15. maja 2006 vrnila na delo in da bo odslej nosila muslimansko naglavno ruto.

Svet delavcev družbe G4S je 29. maja 2006 potrdil spremembo pravilnika, ki je začela veljati 13. junija 2006. Ta določa, da je „delavcem na delovnem mestu prepovedano nošenje vidnih znakov političnega, filozofskega ali verskega prepričanja ter opravljanje slehernega obreda, ki bi iz tega izhajal“. S. Achbita je bila 12. junija 2006 zaradi svoje neomajne namere, da bo na delovnem mestu nosila muslimansko naglavno ruto, odpuščena. To odpoved je izpodbijala pri belgijskih sodiščih.

Hof van Cassatie (kasacijsko sodišče, Belgija), ki obravnava to zadevo, se sprašuje o razlagi Direktive Unije o enakem obravnavanju pri zaposlovanju in delu.¹ To sodišče v bistvu želi izvedeti, ali prepoved nošenja muslimanske naglavne rute, ki izhaja iz splošnega internega pravila zasebnega podjetja, pomeni neposredno diskriminacijo.

Sodišče v sodbi z današnjega dne najprej opozarja, da „načelo enakega obravnavanja“ iz Direktive pomeni, da ne obstaja nikakršna neposredna ali posredna diskriminacija, med drugim na podlagi vere. Čeprav Direktiva ne vsebuje opredelitve pojma „vera“, se je zakonodajalec Unije skliceval na Evropsko konvencijo o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (EKČP) in na ustavne tradicije, skupne državam članicam, ki so potrjene v Listini Evropske unije o temeljnih pravicah. Zato je treba pojem „vera“ razlagati tako, da pokriva tako dejstvo, da nekdo ima versko prepričanje, kot svobodo oseb do izražanja tega prepričanja v javnosti.

¹ Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 79).

Sodišče ugotavlja, da se interno pravilo družbe G4S nanaša na nošenje vidnih znakov političnega, filozofskega in verskega prepričanja in se torej brez razlikovanja nanaša na vsakršno izražanje teh prepričanj. Zato se s tem pravilom vsi delavci v podjetju obravnavajo enako s tem, da jim je na splošno in brez razlikovanja med drugim naloženo nevtralno oblačenje. Iz elementov v spisu, ki je na voljo Sodišču, ni razvidno, da bi se to interno pravilo za S. Achbita uporabljalo drugače kakor za ostale delavce družbe G4S. **Zato tako interno pravilo ne uvaja različnega obravnavanja, ki bi neposredno temeljilo na veri ali prepričanju v smislu Direktive.**

Vendar Sodišče navaja, da ni izključeno, da bi predložitveno sodišče prišlo do ugotovitve, da interno pravilo uvaja različno obravnavanje, ki **posredno** temelji na veri ali prepričanju, če se dokaže, da so zaradi navidezno nevtralne obveznosti, ki jo vsebuje, osebe določene vere ali prepričanja dejansko v slabšem položaju.

Vendar pri takem različnem obravnavanju ne gre za posredno diskriminacijo, če zadevno obravnavo utemeljuje legitimni cilj in če so načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni. Sodišče daje napotke v zvezi s tem, pri čemer poudarja, da je nacionalno sodišče, ki odloča o sporu, edino pristojno za odločanje, ali in v kolikšni meri je interno pravilo v skladu s temi zahtevami.

Ugotavlja, da je volja delodajalca, da v razmerju do svojih javnih in zasebnih strank kaže nevtralnost, legitimna, sploh če so pri tem vključeni samo delavci, ki so v stiku s strankami. Ta želja se namreč nanaša na svobodo gospodarske pobude, ki je priznana z Listino.

Poleg tega lahko prepoved vidnega nošenja znakov političnega, filozofskega in verskega prepričanja zagotovi uspešno izvajanje politike nevtralnosti, če se ta politika dejansko izvaja dosledno in sistematično. V zvezi s tem mora nacionalno sodišče preveriti, ali je družba G4S, preden je odpustila S. Achbita, uvedla splošno in enotno politiko v zvezi s tem.

V obravnavanem primeru je treba preveriti tudi, ali se ta prepoved nanaša samo na delavce družbe G4S, ki so v stiku s strankami. Če je tako, je treba šteti, da je navedena prepoved nujno potrebna za doseganje zastavljenega cilja.

Poleg tega je treba preveriti, ali bi bilo za družbo G4S mogoče – ob upoštevanju omejitev podjetja in ne da bi to moralo trpeti dodatne obremenitve – da bi S. Achbita ponudila delovno mesto, ki ne zahteva vidnega stika s strankami, namesto da jo odpusti.

Sodišče zato ugotavlja, da prepoved nošenja muslimanske naglavne rute, ki izhaja iz internega pravila zasebnega podjetja, s katerim je prepovedano vidno nošenje vsakršnega političnega, filozofskega in verskega znaka na delovnem mestu, **ne pomeni neposredne diskriminacije, ki bi temeljila na veri ali prepričanju v smislu te direktive.**

Taka prepoved pa lahko pomeni **posredno diskriminacijo**, če se dokaže, da so zaradi navidezno nevtralne obveznosti, ki jo določa, osebe določene vere ali prepričanja dejansko v slabšem položaju. Vendar **lahko tako posredno diskriminacijo objektivno upravičuje legitimen cilj**, kot je politika politične, filozofske in verske nevtralnosti, ki jo delodajalec vodi v razmerju do svojih strank, če so ukrepi za uresničitev tega cilja primerni in potrebni. Belgijsko kasacijsko sodišče mora preveriti, ali so ti pogoji izpolnjeni.

Zadeva C-188/15, Bougnaoui in ADDH

Asma Bougnaoui je na sejmu za študente oktobra 2007, preden jo je zasebno podjetje Micropole zaposlilo, srečala predstavnika tega podjetja, ki ji je povedal, da bi lahko nošenje muslimanske naglavne rute predstavljalo težavo, ko bi bila v stiku s strankami te družbe. Ko je 4. februarja 2008 A. Bougnaoui prišla v družbo Micropole, da bi tam opravljala pripravništvo kot del študija, je nosila

običajno ruto. Nato je na delovnem mestu nosila muslimansko naglavno ruto. Po koncu tega pripravništva jo je družba Micropole od 15. julija 2008 zaposlila kot projektno inženirko na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Družba Micropole je po pritožbi stranke, ki ji je delavka dodelila ta družba, potrdila načelo potrebne nevtralnosti v razmerju do svojih strank, in od delavke zahtevala, naj ne nosi več naglavne rute. A. Bougnaoui je temu nasprotovala in je bila zaradi tega odpuščena. To odpoved je izpodbijala pri francoskih sodiščih.

Francosko Cour de cassation (kasacijsko sodišče), ki obravnava to zadevo, Sodišče sprašuje, ali je mogoče šteti, da volja delodajalca upoštevati željo stranke, naj storitev navedenega delodajalca ne opravlja več delavka, ki nosi muslimansko naglavno ruto, pomeni „bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic“ v smislu Direktive.

Sodišče v sodbi z današnjega dne najprej ugotavlja, da iz predložitvene odločbe ni mogoče razbrati, ali vprašanje Cour de cassation (kasacijsko sodišče) izhaja iz ugotovitve različnega obravnavanja, ki temelji neposredno ali posredno na veri ali prepričanju.

Zato mora Cour de cassation (kasacijsko sodišče) preveriti, ali je odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki jo je dobila A. Bougnaoui, temeljila na neupoštevanju internega pravila, s katerim je bilo prepovedano vidno nošenje znakov političnega, filozofskega in verskega prepričanja. Če je tako, mora predložitveno sodišče preveriti, ali so izpolnjeni pogoji, navedeni v sodbi G4S Secure Solutions, in sicer, ali je različno obravnavanje, ki izhaja iz navidezno nevtralnega internega pravila, zaradi katerega obstaja tveganje, da bodo določene osebe dejansko v slabšem položaju, objektivno upravičeno z izvajanjem politike nevtralnosti, ter ali je primerno in potrebno.

Če pa odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki jo je dobila A. Bougnaoui, ne temelji na takem internem pravilu, je treba preučiti, ali je volja delodajalca upoštevati željo stranke, naj storitev ne opravlja več delavka, ki nosi muslimansko naglavno ruto, utemeljena v smislu člena 4(1) Direktive, v skladu s katerim lahko države članice določijo, da različno obravnavanje, ki je z Direktivo prepovedano, ne predstavlja diskriminacije, če zaradi narave določene poklicne dejavnosti ali zaradi konteksta, v katerem se izvaja, takšna značilnost predstavlja bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic, pod pogojem, da je cilj legitimen in zahteva sorazmerna.

Sodišče v zvezi s tem opozarja, da lahko značilnost, povezana zlasti z vero, zgolj v zelo omejenih okoliščinah pomeni bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic. Ta pojem namreč napotuje na zahtevo, ki jo objektivno narekuje narava zadevne poklicne dejavnosti ali kontekst, v katerem se izvaja, ne zajema pa subjektivnih preudarkov, kot je volja delodajalca upoštevati posebne želje stranke.

Zato Sodišče odgovarja, da **volje delodajalca upoštevati željo stranke, naj storitev navedenega delodajalca ne opravlja več delavka, ki nosi muslimansko naglavno ruto, ni mogoče šteti za bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic v smislu Direktive.**

OBVESTILO: S predlogom za sprejetje predhodne odločbe lahko sodišča držav članic v zvezi s sporom, o katerem odločajo, Sodišču predložijo vprašanja o razlagi prava Unije ali veljavnosti aktov Unije. Sodišče ne odloči o nacionalnem sporu. Zadevo reši nacionalno sodišče v skladu z odločbo Sodišča. Ta odločba je enako zavezujoča za druga nacionalna sodišča, ki obravnavajo podoben problem.

Neuradni dokument za medije, ki ne zavezuje Sodišča.

Celotno besedilo sodb ([C-157/15](#) in [C-188/15](#)) je objavljeno na spletni strani CURIA na dan razglasitve.

Kontaktna oseba: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793

Posnetki z razglasitve sodb so dostopni na „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106