



Mediji in informacije

Sodišče Evropske unije
SPOROČILO ZA MEDIJE št. 25/21
Luxembourg, 25. februar 2021

Sklepni predlogi generalnega pravobranilca v združenih zadevah C-804/18
IX/WABE e.V. in C-341/19 MH Müller Handels GmbH/MJ

Po mnenju generalnega pravobranilca A. Rantosa lahko delodajalec v okviru svoje politike nevtralnosti dovoli, da njegovi zaposleni nosijo majhne verske znake

Zadeva C-804/18: WABE je nemško društvo v javnem interesu, ki upravlja vrtce. Je politično in versko nevtralno. Oseba IX je vzgojiteljica za otroke s posebnimi potrebami in je pri društvu WABE zaposlena od julija 2014. Oseba IX, ki je muslimanske vere, se je v začetku leta 2016 odločila, da bo začela nositi naglavno ruto, vključno na svojem delovnem mestu. Od oktobra 2016 do maja 2018 je bila na dopustu za nego in varstvo otroka.

Društvo WABE je marca 2018 sprejelo interna navodila za spoštovanje načela nevtralnosti. Z internimi navodili se zaposlenim prepoveduje, da na delovnem mestu nosijo vidne znake njihovega političnega, filozofskega ali verskega prepričanja. Interna pravila se med drugim nanašajo na krščanski križ, muslimansko naglavno ruto in judovsko kipo. Dolžnost spoštovanja načela nevtralnosti ne velja za tiste zaposlene društva WABE, ki delajo na sedežu društva, ker nimajo stika s strankami.

Oseba IX po tem, ko je bila seznanjena z navodili, ki jih je sprejelo društvo WABE, ni hotela sneti naglavne rute in je zato prejela več opozoril, preden ji je bila začasno suspendirana pogodba o zaposlitvi.

Zaposlena pri Arbeitsgericht Hamburg (delovno sodišče v Hamburgu, Nemčija) izpodbija odločitev društva WABE.

Zadeva C-341/19: družba MH Müller Handels ima v Nemčiji verigo drogerij. Oseba MJ je muslimanske vere in je od leta 2002 pri navedenem podjetju zaposlena kot prodajalka svetovalka ter delavka na blagajni. Ob vrnitvi z dopusta za nego in varstvo otroka leta 2014 je, drugače kot prej, začela nositi muslimansko naglavno ruto. Ker oseba MJ na delovnem mestu ni hotela sneti naglavne rute, je julija 2016 prejela navodilo svojega delodajalca, naj na delovno mesto pride brez vpadljivih in velikih znakov političnega, filozofskega ali verskega prepričanja.

Oseba MJ odločitev svojega delodajalca izpodbija, ta delodajalec pa pri Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija) predlaga zavrnitev tožbe, ki jo je vložila oseba MJ.

Obe sodišči Sodišče sprašujeta, ali so ta pravila podjetij skladna z Direktivo o enakem obravnavanju pri zaposlovanju in delu¹.

Generalni pravobranilec Athanasios Rantos je v sklepnih predlogih, predstavljenih na današnji dan, najprej opozoril, da v skladu z Direktivo „enako obravnavanje“ pomeni, da ne obstaja nikakršna neposredna ali posredna diskriminacija med drugim zaradi vere. Generalni pravobranilec je menil, pri čemer se je skliceval na sodno prakso Sodišča v zadevah G4S Secure Solutions² in Bougnaoui³, da **prepoved nošenja vsakršnega vidnega znaka** političnega, filozofskega ali

¹ Direktiva Sveta 2007/78/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).

² Sodba z dne 14. marca 2017, G4S Secure Solutions, [C-157/15](#), glej tudi sporočilo za medije št. [30/17](#).

³ Sodba z dne 14. marca 2017, Bougnaoui in ADDH, [C-188/15](#), glej tudi sporočilo za medije št. [30/17](#).

verskega prepričanja na delovnem mestu, ki izhaja iz internega pravila zasebnega podjetja, ne pomeni neposredne diskriminacije delavcev, ki zaradi verskih zapovedi pokrivanja upoštevajo določena pravila oblačenja, zaradi vere ali prepričanja.

Generalni pravobranilec je nato preučil, ali je interno pravilo, ki v okviru politike nevtralnosti podjetja prepoveduje nošenje vpadljivih in velikih znakov političnega, filozofskega ali verskega prepričanja na delovnem mestu, skladno s pravom Unije.

Sodišče se je v sodbi G4S Secure Solutions sklicevalo na *vidno* nošenje *znakov* verskega prepričanja na delovnem mestu. Sodišče je menilo, da prepoved nošenja teh znakov lahko zagotovi uspešno izvajanje politike nevtralnosti podjetja, če se ta politika dejansko izvaja dosledno in sistematično. Sodišče torej še ni odločilo o vprašanju, ali se lahko prepove nošenje *vpadljivih in velikih znakov*.

Generalni pravobranilec je navedel, da to vprašanje pomeni, da je treba preveriti, ali je *vidno* nošenje *majhnih* znakov primerno. Generalni pravobranilec je v zvezi s tem menil, **da politika politične, filozofske ali verske nevtralnosti delodajalca v razmerju do strank ni nezdržljiva s tem, da njegovi zaposleni na delovnem mestu nosijo vidne ali nevidne, vsekakor pa majhne – z drugimi besedami nevpadljive – znake, ki na prvi pogled niso opazni.**

Po mnenju generalnega pravobranilca ni naloga Sodišča, da pojem „majhen“ natančno opredeli, ker so lahko pomembne tudi okoliščine, v katerih se znak nosi. Sicer je generalni pravobranilec menil, da muslimanska naglavna ruta ni majhen verski znak. Zato mora nacionalno sodišče vsak primer preučiti posebej.

Generalni pravobranilec je menil, da čeprav je prepoved uporabe vsakršnih vidnih znakov političnega, filozofskega ali verskega prepričanja na delovnem mestu dopustna, lahko delodajalec v okviru svobode gospodarske pobude prepove zgolj nošenje vpadljivih in velikih znakov.

Generalni pravobranilec je ugotovil, da je **interno pravilo zasebnega podjetja, ki v okviru svoje politike nevtralnosti prepoveduje zgolj nošenje vpadljivih in velikih znakov političnega, filozofskega ali verskega prepričanja na delovnem mestu, lahko upravičeno.** Tako prepoved je treba izvajati dosledno in sistematično, kar mora preveriti predložitveno sodišče.

Nazadnje je generalni pravobranilec preučil vprašanje, ali lahko države članice pri preizkusu navodila, ki temelji na internem pravilu podjetja, ki prepoveduje nošenje znakov političnega, filozofskega ali verskega prepričanja, uporabijo nacionalno ureditev o varstvu verske svobode. Iz nemških ustavnih določb je namreč razvidno, da je želja delodajalca po izvajanju politike verske nevtralnosti v razmerju do njegovih strank načeloma legitimna le, če mu neobstoj te nevtralnosti povzroči gospodarsko škodo.

Generalni pravobranilec je menil, da je treba upoštevati raznolikost pristopov držav članic v zvezi z varstvom verske svobode. Generalni pravobranilec je menil, da nemške nacionalne določbe niso v nasprotju z Direktivo o enakem obravnavanju pri zaposlovanju in delu. Ne prepovedujejo namreč politike delodajalca glede politične, filozofske ali verske nevtralnosti, ampak določajo le dodatno zahtevo v zvezi z njenim izvajanjem, in sicer obstoj dovolj konkretne grožnje za nastanek gospodarske škode zadevnemu delodajalcu ali tretji osebi.

Zato je generalni pravobranilec ugotovil, da **nacionalno sodišče pri preizkusu skladnosti internega pravila zasebnega podjetja v zvezi s prepovedjo nošenja znakov političnega, filozofskega ali verskega prepričanja na delovnem mestu z Direktivo lahko uporabi nacionalne ustavne določbe, ki urejajo versko svobodo. Vendar te določbe ne smejo posegati v načelo prepovedi diskriminacije, ki ga določa Direktiva, kar pa mora preveriti nacionalno sodišče.**

OBVESTILO: Sklepni predlogi generalnega pravobranilca za Sodišče niso zavezujoči. Naloga generalnih pravobranilcev je, da Sodišču popolnoma neodvisno predlagajo pravno rešitev zadeve, ki jo obravnavajo. Sodniki Sodišča zdaj začenjajo posvetovanje o zadevi. Sodba bo razglašena pozneje.

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 Sodišča ne zavezuje.

[Celotno besedilo](#) sklepnih predlogov je objavljeno na spletnem mestu CURIA na dan predstavitve.

Kontaktna oseba: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 43032793

Posnetki predstavitve sklepnih predlogov so dostopni na „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 22964106