



Mediji i informiranje

Sud Europske unije
PRIOPĆENJE ZA MEDIJE br. 128/21
U Luxembourggu 15. srpnja 2021.

Presuda u spojenim predmetima C-804/18 i C-341/19
WABE i MH Müller Handel

Zabrana nošenja svakog oblika izražavanja političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja na radnom mjestu može biti opravdana poslodavčevom potrebom da se predstavlja neutralno prema klijentima i da se spriječe socijalni sukobi

Međutim, to opravdanje mora odgovarati stvarnoj poslodavčevoj potrebi i, u okviru pomirenja prava i interesa o kojima je riječ, nacionalni sudovi mogu uzeti u obzir kontekst svojstven svojoj državi članici i, među ostalim, povoljnije nacionalne odredbe u pogledu zaštite slobode vjeroispovijedi

Osobe IX i MJ, zaposlenice društava osnovanih u skladu s njemačkim pravom kao, prva, odgajateljica njegovateljica te, druga, savjetnica za prodaju i blagajnica nosile su na svojim radnim mjestima islamsku maramu za glavu.

Budući da nošenje te marame nije odgovaralo politici političke, svjetonazorske i vjerske neutralnosti prema roditeljima, djeci i trećim osobama, poslodavac osobe IX, WABE eV, zatražio je od nje uklanjanje te marame i, nakon njezina odbijanja, u dva ju je navrata privremeno suspendirao s njezinih funkcija i izdao joj opomenu. S druge strane, nakon što je osoba MJ odbila skinuti tu maramu na svojem radnom mjestu, njezin poslodavac, MH Müller Handels GmbH, najprije ju je rasporedio na drugo radno mjesto koje joj omogućuje nošenje te marame, a potom, nakon što ju je poslao kući, naložio joj je da dođe na svoje radno mjesto bez upadljivih i velikih simbola bilo kakve političke, svjetonazorske ili vjerske prirode.

Osoba IX podnijela je Arbeitsgerichtu Hamburg (Radni sud u Hamburgu, Njemačka) tužbu kojom je zahtijevala da se WABE-u naloži da iz njezina osobnog spisa ukloni opomene koje se odnose na nošenje islamske marame za glavu. S druge strane, osoba MJ nacionalnim je sudovima podnijela tužbu radi utvrđenja nevaljanosti naloga društva Müller Handel i radi naknade pretrpljene štete. Nakon što je osoba MJ uspjela pred tim sudovima, društvo Müller Handel podnijelo je reviziju pred Bundesarbeitsgerichtom (Savezni radni sud, Njemačka).

U tom su kontekstu ta dva suda odlučila uputiti Sudu zahtjeve za prethodnu odluku o tumačenju Direktive 2000/78¹. Sud je, među ostalim, upitan o tome čini li interno pravilo poduzeća koje radnicima zabranjuje nošenje svakog vidljivog simbola političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja na radnom mjestu prema radnicima koji poštuju određena pravila odijevanja na temelju vjerskih učenja izravnu ili neizravnu diskriminaciju na temelju vjere ili uvjerenja, pod kojim uvjetima eventualno različito postupanje koje se neizravno temelji na vjeri ili uvjerenjima, a koje proizlazi iz takvog pravila, može biti opravdano i koje elemente treba uzeti u obzir prilikom ispitivanja prikladnosti takvog različitog postupanja.

U svojoj presudi, koju je donijelo veliko vijeće, Sud pojašnjava, među ostalim, pod kojim uvjetima različito postupanje koje se neizravno temelji na vjeri ili uvjerenjima, a koje proizlazi iz takvog internog pravila, može biti opravdano.

Ocjena Suda

¹ 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. i ispravak SL 2020., L 63, str. 9.)

Kao prvo, Sud u vezi s predmetom C-804/18 ispituje čini li interno pravilo poduzeća koje radnicima zabranjuje nošenje svakog vidljivog simbola političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja na radnom mjestu prema radnicima koji poštuju određena pravila odijevanja na temelju vjerskih učenja izravnu diskriminaciju na temelju vjere ili uvjerenja, zabranjenu na temelju Direktive 2000/78².

U tom pogledu Sud navodi da je nošenje simbola ili odjeće radi izražavanja vjere ili uvjerenja obuhvaćeno „slobodom mišljenja, savjesti i vjeroispovijedi“³. Nadalje, za potrebe primjene Direktive 2000/78 pojmovi „vjera“ i „uvjerenja“ analiziraju se kao dva aspekta istog i jedinstvenog razloga diskriminacije.

Osim toga, Sud podsjeća na svoju sudsku praksu prema kojoj takvo pravilo ne čini izravnu diskriminaciju ako se bez razlike odnosi na svako izražavanje takvih uvjerenja i na jednak način postupa sa svim radnicima poduzeća, namećući im općenito i bez razlike obvezu neutralnosti odijevanja kojoj se protivi nošenje takvih simbola. Sud smatra da taj zaključak nije doveden u pitanje utvrđenjem da određeni radnici poštuju vjerska učenja koja zahtijevaju određeni način odijevanja. Naime, iako pravilo poput gore navedenog doista može uzrokovati posebnu neugodnost za takve radnike, to ne utječe na utvrđenje prema kojem to pravilo, koje odražava politiku neutralnosti poduzeća, u načelu ne uspostavlja razliku u postupanju između radnika koja se temelji na kriteriju koji je neraskidivo povezan s vjerom ili uvjerenjima.

U ovom slučaju čini se da je dotično pravilo bilo primjenjivano općenito i bez razlike jer je dotični poslodavac također zahtijevao i ishodio od jedne zaposlenice koja je nosila vjerski križ da ga skinе. Sud zaključuje da u tim okolnostima pravilo poput onoga u glavnom postupku ne čini izravnu diskriminaciju na temelju vjere ili uvjerenja prema radnicima koji poštuju određena pravila odijevanja na temelju vjerskih učenja.

Kao drugo, Sud ispituje može li različito postupanje koje se neizravno temelji na vjeri ili uvjerenjima⁴, a koje proizlazi iz takvog internog pravila, biti opravdano poslodavčevom željom da provodi politiku političke, svjetonazorske i vjerske neutralnosti prema svojim klijentima ili korisnicima, kako bi se uzela u obzir njihova legitimna očekivanja. Na to odgovara potvrdno, utvrđujući elemente koji uvjetuju taj zaključak.

U tom pogledu, Sud najprije navodi da se poslodavčeva želja da u odnosima s klijentima iskazuje politiku političke, svjetonazorske ili vjerske neutralnosti može smatrati legitimnim ciljem. Međutim, on precizira da ta puka želja nije kao takva dovoljna kako bi se objektivno opravdalo različito postupanje koje se neizravno temelji na vjeri ili uvjerenjima, pri čemu se objektivnost takvog opravdanja može utvrditi samo ako postoji stvarna potreba tog poslodavca. Relevantni elementi za utvrđivanje takve potrebe su, među ostalim, prava klijenata ili korisnika i njihova legitimna očekivanja i, konkretnije, u području poučavanja, želja roditelja da su za njihovu djecu zadužene osobe koje ne iskazuju svoju vjeru ili uvjerenja kad su u kontaktu s djecom.

Kako bi se ocijenilo postojanje takve potrebe, osobito je relevantna okolnost da je poslodavac pružio dokaz da bi se bez takve politike neutralnosti ugrozila njegova sloboda poduzetništva⁵ jer bi, uzimajući u obzir narav njegovih aktivnosti ili kontekst u kojem se nalaze, pretrpio nepovoljne posljedice.

Nadalje, Sud precizira da takvo različito postupanje mora biti prikladno za osiguranje dobre primjene te politike neutralnosti, što pretpostavlja da se ta politika provodi dosljedno i sustavno. Naposljetku, zabrana nošenja svakog vidljivog simbola političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja na radnom mjestu mora biti ograničena na ono što je strogo nužno s obzirom na stvarni opseg i težinu nepovoljnih posljedica koje poslodavac nastoji izbjeći takvom zabranom.

² Članak 1. i članak 2. stavak 2. točka (a) Direktive 2000/78

³ Zaštićenom člankom 10. Povelje Europske unije o temeljnim pravima

⁴ U smislu članka 2. stavka 2. točke (b) Direktive 2000/78, koji zabranjuje svaku neizravnu diskriminaciju koja se temelji, među ostalim, na vjeri ili uvjerenjima, osim ako su kriterij ili praksa iz kojih ona proizlazi objektivno opravdani legitimnim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primjerena i nužna.

⁵ Priznata člankom 16. Povelje o temeljnim pravima

Kao treće, Sud u vezi s predmetom C-341/19 ispituje može li neizravna diskriminacija koja se temelji na vjeri ili uvjerenjima, a koja proizlazi iz internog pravila poduzeća koje radnicima zabranjuje nošenje vidljivih simbola političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja na radnom mjestu radi osiguranja politike neutralnosti unutar tog poduzeća, biti opravdana jedino ako obuhvaća svaki vidljivi oblik izražavanja takvih uvjerenja ili se može dopustiti zabrana ograničena na nošenje upadljivih i velikih simbola, pod uvjetom da se provodi dosljedno i sustavno.

U tom smislu ističe da takva ograničena zabrana može više utjecati na osobe koje pripadaju vjerskim, svjetonazorskim i nekonfesijskim strujama koje predviđaju nošenje određene odjeće ili upadljivog i velikog simbola poput marame za glavu. Stoga, kad je kriterij nošenja upadljivih i velikih simbola navedenih uvjerenja neraskidivo povezan s jednom određenom vjerom ili uvjerenjem ili više njih, zabrana nošenja tih simbola na temelju tog kriterija imat će za posljedicu to da će se prema određenim radnicima postupati manje povoljno nego prema drugima na temelju njihove vjere ili uvjerenja, što je izjednačeno s izravnom diskriminacijom, koja ne može biti opravdana.

U slučaju da izravnu diskriminaciju ne treba utvrditi, Sud navodi da bi različito postupanje poput onog u glavnom postupku, ako dovodi u posebno nepovoljan položaj osobe određene vjere ili uvjerenja, činilo neizravnu diskriminaciju, koja može biti opravdana jedino ako zabrana obuhvaća svaki vidljivi oblik izražavanja političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja. U tom pogledu podsjeća na to da politika neutralnosti unutar poduzeća može biti legitiman cilj i mora odgovarati stvarnoj potrebi poduzeća, poput sprečavanja socijalnih sukoba ili predstavljanja poslodavca na neutralan način prema klijentima, kako bi se objektivno opravdalo različito postupanje koje se neizravno temelji na vjeri ili uvjerenjima. Međutim, kako bi se takva politika učinkovito provodila, ne smije biti dopušteno nikakvo vidljivo iskazivanje političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja kad su radnici u kontaktu s klijentima ili su u kontaktu među sobom jer nošenje bilo kakvog simbola, makar i malog, ugrožava prikladnost pravila za postizanje postavljenog cilja.

Kao četvrto, Sud smatra da se nacionalne odredbe kojima se štiti sloboda vjere mogu uzeti u obzir kao povoljnije odredbe⁶ u okviru ispitivanja prikladnosti različitog postupanja koje se neizravno temelji na vjeri ili uvjerenjima. U tom smislu on podsjeća, kao prvo, na to da prilikom ispitivanja prikladnosti, u smislu članka 2. stavka 2. točke (b) podtočke i. Direktive 2000/78, ograničenja koje proizlazi iz mjere namijenjene osiguravanju primjene politike političke, svjetonazorske i vjerske neutralnosti treba uzeti u obzir različita predmetna prava i slobode te da je na nacionalnim sudovima da, s obzirom na sve elemente dotičnog spisa, uzmu u obzir sve predmetne interese i da ograniče ograničenja predmetnih sloboda na ono što je strogo nužno. To osigurava da se, kad je riječ o nekoliko temeljnih prava i načela utvrđenih u Ugovorima, ocjena poštovanja načela proporcionalnosti provede nužnim usklađenjem zahtjeva za zaštitu različitih prava i načela o kojima je riječ te pravedne ravnoteže među njima. Kao drugo, Sud utvrđuje da je zakonodavac Unije, s obzirom na to da u Direktivi 2000/78 nije sam izvršio pomirenje između slobode mišljenja, savjesti i vjeroispovijedi te legitimnih ciljeva na koje se može pozvati kao opravdanje nejednakog postupanja te da je to pomirenje prepustio državama članicama i njihovim sudovima, dopustio uzimanje u obzir konteksta svojstvenog svakoj državi članici i priznavanje svakoj od njih margine prosudbe u okviru tog pomirenja.

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](#) presude objavljuje se na stranici CURIA na dan objave.

⁶ U smislu članka 8. stavka 1. Direktive 2000/78, koji se odnosi na odredbe koje su za zaštitu načela jednakog postupanja povoljnije od odredaba iz te direktive. To bi bio slučaj, primjerice, s nacionalnim odredbama kojima bi se opravdanje različitog postupanja koje se neizravno temelji na vjeri uvjetovalo višim zahtjevima nego što to proizlazi iz članka 2. stavka 2. točke (b) podtočke i. te direktive.

Osoba za kontakt: Iliana Paliova ☎ (+352) 4303 4293

Snimke s objave presude nalaze se na „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106